

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu merupakan suatu bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja tersendiri. Budaya organisasi (*organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Beberapa definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Schein (2010:18) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

“Organizational culture can be defined as a pattern of shared basic assumptions learned by a group as it solved its problem of external adaption and internal integration, which has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.”

Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”

Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Definisi budaya organisasi menurut Kinicki dan Fugate (2013:32) adalah sebagai berikut:

“Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments.”

Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas maka jelaslah bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.1.1.2. Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010:5), ada beberapa unsur yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi yaitu:

1. Asumsi dasar
2. Keyakinan untuk dianut
3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi
4. Pedoman mengatasi masalah
5. Berbagi nilai (*sharing of value*)
6. Pewarisan (*learning process*)
7. Penyesuaian atau adaptasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan untuk dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum

organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (*sharing value*)

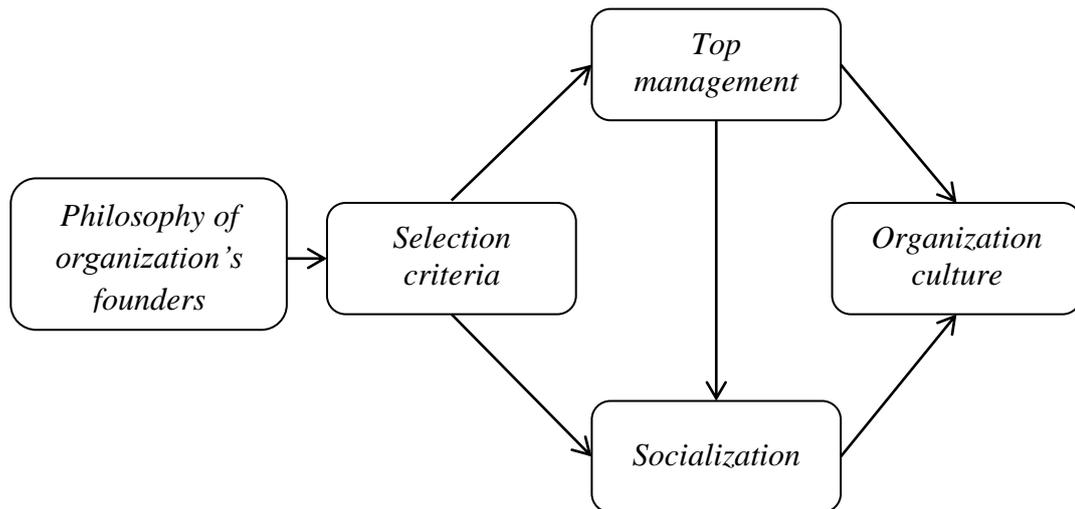
Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian atau adaptasi

Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.



Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2013)

Gambar 2.1

Pembentukan Budaya Organisasi

Dari gambar pembentukan budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013:521), dapat dilihat bahwa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut/memperkerjakan anggota organisasi dengan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang nilai-nilai dasarnya konsisten setidaknya sesuai dengan sebagian yang baik dari organisasi. Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak yang besar pada budaya organisasi. Melalui kata-kata dan perilaku, eksekutif senior menetapkan norma-norma hingga mengalir ke bawah sepanjang organisasi. Anggota baru butuh bantuan beradaptasi dengan budaya yang berlaku. Bantuan tersebut dapat dilakukan melalui sosialisasi. Proses sosialisasi tidak peduli seberapa baik yang telah dilakukan organisasi itu dalam proses perekrutan dan seleksi, anggota baru tidak sepenuhnya diindoktrinasi dalam budaya organisasi. Tingkat

keberhasilan dalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan nilai-nilai anggota baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak.

2.1.1.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kinicki dan Fugate (2013:35) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Give members an organizational identity.* (Memberikan anggota identitas organisasi)
2. *Facilitate collective commitment.* (Memfasilitasi komitmen bersama)
3. *Promote social system stability.* (Meningkatkan stabilitas sistem sosial)
4. *Shape behavior by helping members make sense of their surroundings.* (Membentuk perilaku dengan membantu anggota memahami lingkungan mereka)

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi.

2.1.1.4. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Innovation and risk taking. The degree to which employees are encouraged to be innovative and take risks.*
2. *Attention to detail. The degree to which employees are expected to exhibit precision, analysis, and attention to detail.*
3. *Outcome orientation. The degree to which management focuses on results or outcomes rather than on the techniques and processes used to achieve them.*
4. *People orientation. The degree to which management decisions take into consideration the effect of outcomes on people within the organization.*
5. *Team orientation. The degree to which work activities are organized around teams rather than individuals.*
6. *Aggressiveness. The degree to which people are aggressive and competitive rather than easygoing.*
7. *Stability. The degree to which organizational activities emphasize maintaining the status quo in contrast to growth.*

Karakteristik budaya organisasi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*)
Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*)
Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detil.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)
Yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
Yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Berorientasi tim (*Team orientation*)

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.

6. Agresifitas (*Aggressiveness*)

Yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai.

7. Stabilitas (*Stability*)

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.1.2. Struktur Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang yang bekerja sama yang menjalankan berbagai sistem dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri, sehingga terjadi pola hubungan komunikasi antara satu dengan yang lain. Dalam organisasi tentunya ada suatu struktur organisasi dimana tujuannya untuk memperjelas dari tugas, wewenang serta tanggung jawab yang di emban dalam organisasi. Pengertian yang jelas tentang struktur organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Tisnawati dan Saefullah (2006:152) mendefinisikan struktur organisasi sebagai berikut:

“Struktur organisasi merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya yang dimiliki organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki

organisasi, serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan.”

Ivancevich, et al., (2014:473) mendefinisikan struktur organisasi sebagai berikut:

“Organization structure can be viewed as a framework that focuses on the differentiation of positions, formulations of rules and procedures, and prescriptions of authority. Structure refers to relatively stable relationships and processes of the organization.”

Definisi diatas dapat diartikan bahwa struktur organisasi dapat dilihat sebagai kerangka kerja yang berfokus pada diferensiasi dari posisi, formulasi aturan dan prosedur, dan otoritas. Struktur mengacu pada hubungan yang relatif stabil dan proses organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:128) definisi struktur organisasi adalah sebagai berikut:

“Suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.”

Menurut Robbins dan Judge (2013:480) definisi struktur organisasi adalah sebagai berikut:

“An organizational structure defines how job tasks are formally divided, grouped, and coordinated.”

Definisi diatas dapat diartikan bahwa struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas maka jelaslah bahwa struktur organisasi merupakan deskripsi bagaimana organisasi membagi tugas dan

pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan serta mengatur siapa yang mengerjakan tugas dan pekerjaan, selain itu dalam struktur organisasi menggambarkan kedudukan dan jenis wewenang pejabat dan juga hubungan secara internal maupun eksternal.

2.1.2.2. Unsur-unsur Struktur Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013:481) struktur organisasi terdiri dari beberapa unsur sebagai berikut:

1. *Work specialization*
To describe the degree to which activities in the organization are subdivided into separate jobs. The essence of work specialization is to divide a job into a number of steps, each completed by a separate individual. In essence, individuals specialize in doing part of an activity rather than the entirety.
2. *Departmentalization*
The basis by which jobs are grouped so common tasks can be coordinated. Departmentalize jobs by the type as follows:
 - a. *Functions, grouped activities is by functions performed.*
 - b. *Product or Service, the major advantage here is increased accountability for performance, because all activities related to a specific product or service are under the direction of a single manager.*
 - c. *Geography, grouped jobs based on the geography.*
 - d. *Customer, grouped jobs based on the type of customers problems and its needs.*
3. *Chain of Command*
The unbroken line of authority that extends from the top of the organization to the lowest echelon and clarifies who reports to whom.
 - a. *Authority, refers to the rights inherent in a managerial position to give orders and expect them to be obeyed.*
 - b. *Unity of command, the idea that a subordinate should have only one superior to whom he or she is directly responsible.*
4. *Span of Control*
How many employees can a manager efficiently and effectively direct. Span of control is important because it largely determines the number of levels and managers an organization has.
5. *Centralization and Decentralization*
Centralization refers to the degree to which decision making is concentrated at a single point in the organization. In centralized organizations, top managers make all the decisions, and lower-level managers merely carry out

their directives. Management efforts to make organizations more flexible and responsive have produced a recent trend toward decentralized decision making by lowerlevel managers, who are closer to the action and typically have more detailed knowledge about problems than top managers

6. *Formalization*

Refers to the degree to which jobs within the organization are standardized. If a job is highly formalized, the incumbent has a minimal amount of discretion over what to do and when and how to do it. There are explicit job descriptions, lots of organizational rules, and clearly defined procedures covering work processes in organizations in which there is high formalization. Where formalization is low, job behaviors are relatively unprogrammed, and employees have a great deal of freedom to exercise discretion in their work.

Unsur-unsur struktur organisasi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. *Spesialisasi Kerja (Work Specialization)*

Spesialisasi kerja menggambarkan sejauh mana kegiatan dalam organisasi dibagi lagi menjadi pekerjaan yang terpisah. Pada dasarnya, spesialisasi kerja adalah untuk membagi pekerjaan menjadi beberapa tingkat, masing-masing diselesaikan oleh individu yang terpisah. Jadi, individu berspesialisasi dalam mengerjakan bagian kegiatan tertentu daripada keseluruhannya.

2. *Departementalisasi (Departmentalization)*

Departementalisasi adalah dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan sehingga tugas bersama dapat dikoordinasikan.

Departementalisasi berdasarkan tipe sebagai berikut:

- a. *Fungsi (Function)*, pengelompokan pekerjaan berdasarkan fungsi yang dilakukan.
- b. *Produk atau Jasa (Produk or Service)*, keunggulan utamanya yaitu peningkatan kinerja akuntabilitas, karena semua kegiatan yang

berhubungan dengan produk atau jasa tertentu berada di bawah arahan manajer tunggal.

- c. Geografi (*Geography*), pengelompokan pekerjaan berdasarkan wilayah geografis.
- d. Pelanggan (*Customer*), pengelompokan pekerjaan berdasarkan jenis masalah pelanggan dan kebutuhannya.

3. Rantai Komando (*Chain of Command*)

Rantai komando merupakan garis wewenang yang tidak terputus yang memanjang dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa yang melapor dan kepada siapa.

Konsep rantai komando terdiri atas:

- a. Wewenang (*authority*), yaitu hak-hak yang melekat dalam posisi manajerial untuk memberi perintah dan mengharapkan agar perintah itu dipatuhi.
- b. Kesatuan komando (*unity of command*), yaitu bawahan harusnya mempunyai satu atasan yang kepadanya ia bertanggung jawab langsung.

4. Rentang Kendali (*Span of Control*)

Rentang kendali adalah banyaknya bawahan yang dapat diatur secara efektif dan efisien. Rentang kendali sangat menentukan banyaknya tingkat dan manajer yang harus dimiliki oleh organisasi

5. Sentralisasi dan Desentralisasi (*Centralization and Decentralization*)

Sentralisasi adalah tingkat dimana pengambilan keputusan dipusatkan pada titik tunggal dalam organisasi. Hal ini mencakup hal-hal yang melekat dalam

organisasi. Organisasi tersentralisasi jika manajemen puncak mengambil keputusan utama organisasi dengan sedikit atau tanpa masukan dari personil tingkat bawah. Upaya manajemen untuk membuat organisasi lebih fleksibel dan responsif telah menghasilkan tren baru-baru ini terhadap pengambilan keputusan yang terdesentralisasi oleh tingkat manajer yang lebih rendah, yang lebih dekat dengan tindakan dan biasanya memiliki lebih rinci pengetahuan tentang masalah daripada manajer puncak.

6. Formalisasi (*Formalization*)

Formalisasi adalah tingkat dimana pekerjaan dalam organisasi itu distandarkan. Jika pekerjaan sangat diformalkan, pelaksanaan pekerjaan itu mempunyai kuantitas keleluasaan yang minimum mengenai apa yang harus dikerjakan dan kapan harus dikerjakan. Dimana terdapat formalisasi yang tinggi, disitu terdapat uraian jabatan yang tersurat , banyak aturan organisasi, dan prosedur yang terdefinisi dengan jelas yang meliputi proses kerja dalam organisasi. Dimana formalisasi itu rendah, perilaku kerja relatif tidak terprogram dan para pegawai mempunyai banyak kebebasan untuk menjalankan keleluasaan dalam kerja.

Senada dengan hal tersebut, McShane dan Glinow (2005:449)

menyatakan bahwa elemen dari struktur organisasi adalah:

1. *Span of control, refers to the number of people directly reporting to the next level in the hierarchy.*
2. *Centralization and decentralization, centralization is the degree to which formal decision authority is held by a small group of people, typically those at the top of the organizational hierarchy.*
3. *Formalization, is the degree to which organizations standardize behavior through rules, procedures, formal training and related mechanism. In other*

words, formalization represents the establishment of standardization as a coordinating mechanism.

4. *Departmentalization, specifies how employees and their activities are grouped together*

Elemen-elemen struktur organisasi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Mengacu pada jumlah orang langsung melaporkan ke tingkat berikutnya dalam hirarki
2. Sentralisasi adalah sejauh mana otoritas keputusan resmi dipegang oleh sekelompok kecil orang, biasanya orang-orang di bagian atas hirarki organisasi.
3. Formalisasi adalah sejauh mana organisasi meng standardisasi perilaku melalui peraturan, prosedur, pelatihan formal dan mekanisme terkait. Dengan kata lain, formalisasi merupakan pembentukan standardisasi sebagai mekanisme koordinasi.
4. Menentukan bagaimana karyawan dan kegiatan mereka dikelompokkan bersama.

Ivancevich, et al., (2013:490) mengungkapkan tiga dimensi yang membentuk struktur organisasi, yaitu:

1. *Formalization, refers to the extent to which rules, procedures, and other guides to action are written and enforced.*
2. *Centralization, refers to the location of decision making authority in the hierarchy of the organization*
3. *Complexity, is the direct outgrowth of dividing work and creating departments*

Dimensi struktur organisasi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Formalisasi, mengacu pada sejauh mana aturan, prosedur, dan panduan lain untuk bertindak ditulis dan diberlakukan.

2. Sentralisasi, mengacu pada lokasi otoritas pengambilan keputusan dalam hirarki organisasi.
3. Kompleksitas, adalah membagi pekerjaan dan menciptakan departemen.

2.1.3. Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan salah satu jenis sistem informasi yang diperlukan oleh perusahaan dalam menangani kegiatan operasionalnya sehari-hari untuk menghasilkan informasi akuntansi serta informasi lainnya mengenai proses bisnis perusahaan yang diperlukan oleh manajemen dan pihak-pihak terkait lainnya sehubungan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan lainnya. Beberapa definisi Sistem Informasi Akuntansi dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Bodnar dan Hopwood (2006:3) yang dialihbahasakan oleh Julianto Agung Saputra mendefinisikan Sistem Informasi Akuntansi sebagai berikut:

“Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan lainnya menjadi informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada berbagai pengambil keputusan.”

Menurut Azhar Susanto (2008:72) Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut:

“Kumpulan (Integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan”.

Romney dan Steinbart (2009:28) mendefinisikan Sistem Informasi Akuntansi sebagai berikut:

“An accounting information system is a system that collect, records, stores and processes data to produce information for decision makers”.

Definisi diatas dapat diartikan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data sehingga menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan.

Krismiaji (2015:4) mendefinisikan Sistem Informasi Akuntansi sebagai berikut:

“Sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis.”

2.1.3.2. Fungsi dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Fungsi Sistem Informasi Akuntansi menurut Hall yang dialihbahasakan oleh Dewi Fitriyani (2007:12) adalah:

1. Pekerjaan yang sifatnya berulang dapat diminimalisir
2. Sistem penyimpanan data menjadi lebih sistematis
3. Mengurangi tingkat kesalahan
4. Pekerjaan menjadi lebih mudah karena Sistem Informasi Akuntansi sudah berjalan. Dalam hal ini akuntan hanya melakukan *safing* untuk membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi telah berjalan dengan benar.

Fungsi Sistem Informasi Akuntansi menurut Romney dan Steinbart (2009:29) adalah:

1. *Collect and store data about organizational activities, resources and personel.*

2. *Transform data into information that is useful for making decisions so management can plan, execute, control, and evaluate activities, resources and personel.*
3. *Provide adequate control to safeguard the organization's assets, including its data, to ensure that the assets and data are available when needed and the data are accurate and reliable.*

Berdasarkan pernyataan Romney dan Steinbart dijelaskan bahwa fungsi

Sistem Informasi Akuntansi adalah:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya alam yang dipengaruhi oleh aktivitas-aktivitas tersebut, dan para pelaku yang terlibat dalam berbagai aktivitas tersebut.
2. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk mengambil keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.
3. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat, dan handal.

Tujuan Sistem Informasi Akuntansi menurut Mulyadi (2008:19) adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru.
2. Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penggajian maupun struktur informasinya.
3. Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan juga untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap kekayaan perusahaan.
4. Mengurangi biaya klerikal dalam pemeliharaan catatan akuntansi.

Menurut Krismiaji (2015:23) tujuan Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan memproses data tentang kegiatan organisasi bisnis secara efektif dan efisien.
2. Menghasilkan informasi yang berguna untuk pembuatan keputusan.
3. Melakukan pengawasan yang memadai untuk menjamin bahwa data transaksi telah dicatat dan diproses secara akurat.
4. Melindungi data transaksi dan aktiva lain yang dimiliki oleh perusahaan.

2.1.3.3. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Komponen-komponen Sistem Informasi Akuntansi menurut Azhar Susanto (2009:139) adalah sebagai berikut:

1. Perangkat keras (*Hardware*)
2. Perangkat lunak (*Software*)
3. Manusia (*Brainware*)
4. Prosedur (*Procedur*)
5. Basis data (*Database*)
6. Jaringan komunikasi (*Communication network*)

Komponen-komponen Sistem Informasi Akuntansi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perangkat keras (*Hardware*)

Hardware merupakan peralatan phisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi. Perlu diketahui bahwa *hardware* tidak menentukan tapi membantu jalannya sistem informasi akuntansi. Bagian–bagian hardware terdiri atas:

a. Bagian Input (*Input device*)

Peralatan input merupakan alat-alat yang dapat digunakan untuk memasukan data kedalam komputer seperti, *keyboard, mouse, scanner*, dll. Alat-alat ini umumnya baru bisa bekerja jika ada *driver (hardware* dan *software)* yang bentuknya terpisah atau *built in* dalam *motherboard*

b. Bagian Pengolahan Utama dan Memori

CPU (*Central Prossesing Unit*) yang selama ini mungkin kita kenal adalah merupakan rumah atau (*box*) dari komponen-komponen lainnya, seperti:

- 1) *Processor* (Otak computer)
- 2) *Memory*
- 3) *Motherboard*
- 4) *Hardisk*
- 5) *Floppy disk*
- 6) *CD ROM*
- 7) *Expansion slot*
- 8) *Devices controller (Multi I/O, VGA card, Sound card)*
- 9) *Komponen lainnya (fan, baterai, conector, dll)*
- 10) *Power Supply*

c. Bagian Output (*Output Device*)

Peralatan Output merupakan peralatan – peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan informasi hasil pengolahan data. Beberapa macam peralatan output yang sering digunakan seperti : *printer, layar monitor, speaker LCD*, dll.

d. Bagian Komunikasi

Peralatan komunikasi adalah peralatan yang harus digunakan agar komunikasi data bisa berjalan dengan baik. Seperti, *Network card* untuk LAN, *wireless LAN*, dan lain-lain.

2. Perangkat lunak (*Software*)

Software merupakan kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer. Tanpa adanya *software* komputer tidak dapat menjalankan fungsinya. Bagi sebagian orang *software-software* tersebut jelas fungsinya, tapi bagi sebagian yang lainnya terutama bagi mereka yang baru mendalami masalah komputer, keberadaan *software-software* tersebut cukup membingungkan. Hal penting yang perlu di ingat adalah *software* bukan merupakan sistem informasi, *software* hanya merupakan unsur dari sistem informasi akuntansi. Pengelompokan *software* meliputi :

a. *Operating system* (sistem operasi)

Berfungsi untuk mengendalikan hubungan antara komponen-komponen yang terpasang dalam Komputer. Misalnya antara *keyboard* dengan CPU, Layar monitor, dan lain-lain. Contohnya: Microsoft Windows, Linux, dll. Sistem operasi yang paling banyak digunakan di dunia saat ini adalah sistem operasi yang dibuat oleh *Microsoft* dengan nama *microsoft windows*.

b. *Interpreter dan compiler*

1) *Interpreter* merupakan *software* yang berfungsi sebagai penerjemah bahasa yang dimengerti manusia kedalam bahasa komputer atau bahasa mesin perintah per perintah. Contoh: *Microsoft access, Oracle, Pascal*, dll.

2) *Complier* (komplier) untuk menterjemahkan bahasa manusia kedalam bahasa komputer secara langsung satu *file*.

c. Perangkat lunak aplikasi

Perangkat lunak aplikasi atau sering juga disebut ‘paket aplikasi’ merupakan *software* jadi yang siap untuk digunakan. *Software* ini dibuat perusahaan perangkat lunak tertentu (*Software House*) baik dari dalam maupun luar negeri yang umumnya berada di Amerika Serikat. Perangkat lunak aplikasi dibuat untuk membantu masalah yang relatif umum karena itu sangatlah wajar jika *software-software* ini tidak dapat memenuhi kebutuhan spesifik setiap pengguna komputer.

3. Manusia (*Brainware*)

Sejalan dengan persepsi kita bahwa *brainware* Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari komponen sistem informasi dalam dunia bisnis yang selama ini dikenal sebagai SIA. *Brainware* dikelompokan sebagai berikut:

a. Pemilik sistem informasi

Pemilik sistem informasi merupakan sponsor terhadap dikembangkannya sistem informasi. Mereka biasanya disamping bertanggung jawab terhadap

biaya dan waktu yang digunakan untuk pengembangan serta pemeliharaan sistem informasi, mereka juga berperan sebagai pihak penentu dalam menentukan diterima atau tidaknya sistem informasi.

b. Pemakai sistem informasi

Para pemakai akhir sistem informasi biasanya kurang begitu perhatian dengan biaya yang dikeluarkan serta manfaat yang diperoleh dibandingkan dengan pemilik sistem informasi. Perhatian utama dari pemakai akhir sistem informasi tersebut adalah bagaimana agar sistem informasi dapat membantu menyelesaikan pekerjaan. Mereka biasanya menaruh perhatian terhadap kebutuhan bisnis apa yang harus dipenuhi oleh sistem informasi. Pemakai akhir sistem informasi juga sangat memperhatikan masalah teknologi yang digunakan.

4. Prosedur (*Procedure*)

a. Prosedur

Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur merupakan komponen dari sistem informasi akuntansi yang sering dilupakan, padahal tanpa prosedur yang benar, sistem informasi sehebat apapun akan menghadapi resiko tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Prosedur penting dimiliki suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam.

b. Aktivitas

Pada dasarnya melakukan suatu kegiatan berdasarkan informasi yang masuk dan persepsi yang dimiliki tentang informasi tersebut, karena itu aktivitas merupakan fungsi dari sistem informasi. Aktivitas bisnis merupakan kegiatan yang dilakukan sehari-hari untuk mendukung tujuan organisasi, sedangkan aktivitas sistem informasi merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mendukung jalannya bisnis perusahaan agar berjalan dengan baik.

c. Fungsi

Fungsi merupakan kumpulan aktivitas yang mendukung operasi bisnis suatu organisasi. Mereka biasanya meliputi beberapa aktivitas berbeda yang saling membantu untuk hal-hal yang sifatnya lebih umum.

5. Basis Data (*Database*)

Sistem *database* merupakan sistem pencatatan dengan menggunakan komputer yang memiliki tujuan untuk memelihara informasi agar selalu siap pada saat diperlukan.

a. Media dan Sistem penyimpanan data

Media dan sistem penyimpanan data terdiri dari dua :

- 1) Media penyimpanan data berurutan – melalui media ini *record-record* data akan dibaca dengan cara yang sama dengan saat penyimpanan. Sebagai contoh adalah pita magnetic (*magnetic tape*).
- 2) Media penyimpanan secara langsung – memungkinkan pemakai (*user*) membaca data dalam urutan yang dibutuhkan tanpa perlu

memperhatikan urutan penyusunan secara *physic* dari media penyimpanan data tersebut.

b. Sistem Pengolahan

Ada dua cara pengolahan data yaitu :

- 1) Pengolahan secara *Batch* (mengumpulkan terlebih dahulu)
- 2) Pengolahan secara *On-line*

c. Organisasi *Database*

1) Organisasi data pada *database* tradisional

Memiliki tujuan agar sistem informasi secara efektif memberikan informasi yang akurat, relevan, tepat waktu dan lengkap. Tapi ada beberapa kelemahan dalam sistem ini seperti:

- a) Data rangkap dan tidak konsisten
- b) Kesulitan mengakses data
- c) Data terisolasi
- d) Data sulit diakses secara bersamaan
- e) Masalah keamanan data
- f) Masalah integritas

2) Organisasi *database* modern

Memberikan banyak keuntungan bagi implementasi Sistem Informasi Akuntansi.

d. Model-Model Data.

Secara umum model data terbagi dalam beberapa model yaitu :

- 1) Model hierarki – model data yang menggambarkan hubungan antara data berdasarkan tingkatnya.
- 2) Model *network* – model data yang menggambarkan hubungan antara data berdasarkan kepentingannya.
- 3) Model relasi – model data yang disusun berdasarkan pada hubungan antar dua entitas/organisasi.

6. Jaringan komunikasi (*Communication network*)

a. Perkembangan teknologi jaringan komunikasi

- 1) Penggabungan computer dan komunikasi
- 2) Jaringan informasi *superhighway*

b. Komponen-komponen dan fungsi dari sistem telekomunikasi

c. Topologi jaringan telekomunikasi

Ada empat topologi jaringan yang digunakan yaitu:

- 1) *Star network*
- 2) *Bus network*
- 3) *Ring network*
- 4) *Hibryd network*

d. Jaringan berdasarkan Geografi

1) LAN (*Local Area Network*)

Merupakan jaringan yang ada pada lokasi tertentu misalnya suatu ruang atau suatu gedung.

2) WAN (*Wide Area Network*)

Merupakan jaringan yang tersebar ke beberapa lokasi. Atau bisa juga di bilang WAN adalah kumpulan dari beberapa LAN yang terhubung secara *On-line* melalui internet.

e. Penggunaan Telekomunikasi

1) Surat elektronik (*elektronik mail*)

2) Surat suara (*voice mail*)

3) Mesin fax

4) Layanan informasi digital

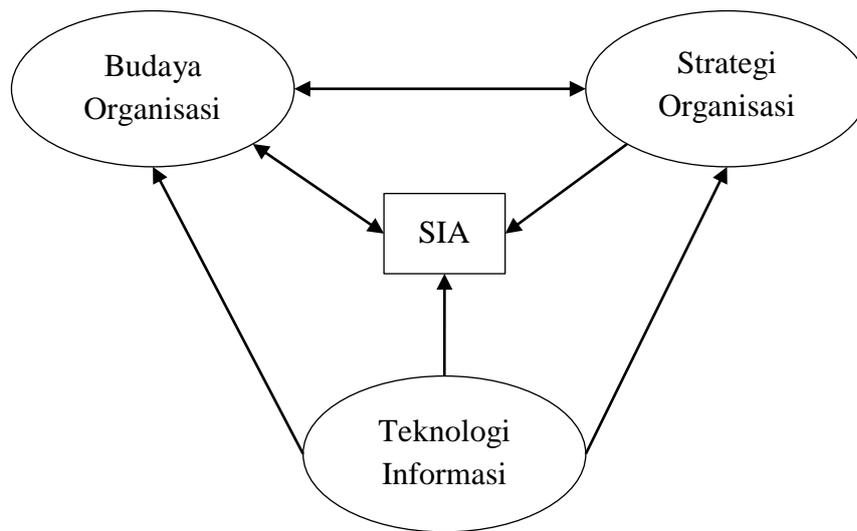
5) *Teleconferencing*, *data conferencing* dan *video converencing*

6) Perpindahan data secara elektronik

7) Perangkat untuk kerja berkelompok (*groupware*)

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi, strategi organisasi, dan teknologi informasi. Ketiganya saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain. Hubungan antara ketiganya ditunjukkan pada gambar berikut ini.



Sumber: Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart (2006:6) yang dialihbahasakan oleh Deny Arnos Kwary

Gambar 2.2
Faktor yang Mempengaruhi Desain SIA

Lebih lanjut, karena SIA berfungsi di dalam organisasi, maka SIA harus didesain dengan mencerminkan nilai-nilai dari budaya organisasi. Jadi, Gambar 2.2 juga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi desain SIA. Akan tetapi, perhatikan bahwa panah antara budaya organisasi dan SIA menunjukkan dua arah. Meskipun budaya organisasi seharusnya mempengaruhi desain SIA, penting diketahui juga bahwa desain SIA juga dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan mengendalikan arus informasi di dalam organisasi. Contohnya, SIA yang membuat informasi mudah diperoleh dan tersedia secara luas cenderung meningkatkan tekanan untuk lebih banyak desentralisasi dan otonomi.

Sedangkan menurut hasil penelitian (Mahdi Salehi, 2011) menyebutkan bahwa:

“Implementation of Accounting Information Systems in companies are affected by postulating six hypotheses (middle managers, human resources, organizational structure, environmental factors, financial issues, and organizational culture).”

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa implementasi Sistem Informasi Akuntansi pada perusahaan dipengaruhi oleh faktor yang terdiri dari manajer menengah, sumber daya manusia, struktur organisasi, faktor lingkungan, masalah keuangan, dan budaya organisasi.

2.1.4. Kualitas Informasi

2.1.4.1. Pengertian Kualitas Informasi

Informasi merupakan sejumlah data yang diolah melalui pengolahan data dalam rangka menguji tingkat kebenarannya dan ketercapaiannya sesuai kebutuhan, dan digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

Romney dan Steinbart (2009:26) mendefinisikan informasi adalah sebagai berikut:

“Information is data that have been organized and processed to provide meaning to a user.”

Definisi menurut Romney dan Steinbart tersebut menjelaskan bahwa Informasi adalah data yang telah diorganisasikan dan diproses untuk memberikan arti bagi pengguna.

Sutarman (2012:14) mendefinisikan informasi sebagai berikut:

“Informasi adalah sekumpulan fakta (data) yang diorganisasikan dengan cara tertentu sehingga mereka mempunyai arti bagi si penerima.”

Definisi informasi menurut Ais Zakiyudin (2012:10) adalah sebagai berikut:

“Informasi merupakan satu sumber daya yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya.”

Dari beberapa definisi informasi yang dikemukakan oleh para ahli di atas terlihat jelas bahwa informasi adalah hasil dari data yang diolah menjadi bentuk yang berguna dan menjadi berarti bagi penerimanya yang menggambarkan keadaan sebenarnya serta digunakan untuk proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.

Bodnar dan Hopwood (2006:15) yang dialihbahasakan oleh Julianto Agung Saputra mendefinisikan kualitas informasi sebagai berikut:

“Kualitas informasi merupakan tingkat dimana sebuah data yang telah diproses oleh sistem informasi menjadi memiliki arti bagi penggunanya, yang bisa berupa fakta dan suatu nilai yang bermanfaat.”

Definisi kualitas informasi menurut Suwardjono (2010:165) adalah sebagai berikut:

“Kualitas informasi adalah karakteristik yang melekat pada informasi sehingga informasi bermakna bagi pemakai dan memberi keyakinan kepada pemakai sehingga bermanfaat dalam keputusan.”

Suatu informasi dikatakan berkualitas bila yang disajikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan pengguna. Informasi yang berkualitas sangat diperlukan dalam menentukan keputusan bisnis. Kualitas informasi menentukan apakah suatu informasi berguna atau tidak, ini berarti bahwa informasi dapat berguna jika kualitasnya baik. Kualitas informasi adalah sejauh mana informasi secara konsisten dapat memenuhi persyaratan dan harapan semua orang yang membutuhkan informasi tersebut untuk melaksanakan proses mereka.

2.1.4.2. Karakteristik Kualitas Informasi

Menurut Mc. Leod & Schell (2008:46) yang dialihbahasakan oleh Ali Akbar Yulianto informasi yang berkualitas harus memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Relevansi (*Relevancy*)
2. Akurat (*Accuracy*)
3. Tepat waktu (*Timeliness*)
4. Kelengkapan (*Completeness*)

Karakteristik diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Relevansi (*Relevancy*)

Artinya informasi memiliki relevansi jika berkaitan dengan masalah yang dihadapi, informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Pengguna harus dapat memilih data yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah fakta terkait. Ketika data relevan dengan keputusan yang akan dibuat maka itu disebut “informasi”.

2. Akurat (*Accuracy*)

Artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pengujian terhadap hal ini biasanya dilakukan melalui pengujian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda dan apabila hasil pengujian tersebut menghasilkan hasil yang sama maka data tersebut dianggap akurat.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Artinya informasi itu harus tersedia atau ada pada saat informasi tersebut diperlukan, tidak besok atau beberapa jam lagi. Informasi harus tersedia untuk pengambilan keputusan sebelum krisis. Pengguna harus dapat memperoleh informasi yang menggambarkan apa yang terjadi sekarang disamping itu juga yang tersedia di masa lalu. Informasi yang tiba setelah keputusan telah dibuat tidak ada nilainya.

4. Kelengkapan (*Completeness*)

Artinya informasi harus diberikan secara lengkap. Pengguna harus dapat memperoleh informasi yang menyajikan secara lengkap mengenai gambaran suatu masalah dan solusinya. Informasi yang berlebihan dapat membahayakan penggunanya. Pengguna harus dapat menentukan jumlah detail informasi yang diperlukan. Informasi dikatakan lengkap jika memiliki jumlah yang benar dan mendukung semua keputusan yang dibuat.

Adapun dimensi kualitas informasi menurut James O'Brien (2005:439)

adalah sebagai berikut:

1. *Time Dimension*

a. *Timelines*

Information should be provided when it is needed

- b. *Currency*
Information should be up-to date when it is provided.
 - c. *Fruquency*
Information should be provided as often as needed.
 - d. *Time Period*
Information can be provided about past, present, and future time periods.
2. *Content Dimension*
- a. *Accuracy*
Information should be free from errors.
 - b. *Relevance*
Information should be related to the information needs of a specific recipient for a specific situation.
 - c. *Completeness*
All the information that is needed should be provided.
 - d. *Conciseness*
Only the information that is needed should be provided.
 - e. *Scope*
Information can have a broad or narrow scope, or an internal or external focus.
 - f. *Performance*
Information can reveal performance by measuring activities accomplished, progress made, or resources accumulated.
3. *Form Dimension*
- a. *Clarity*
Information should be provided in a form that is easy to understand.
 - b. *Detail*
Information can be provided in detail or summary form.
 - c. *Order*
Information can be arranged in predetermined sequence.
 - d. *Presentation*
Information can be presented in narrative, numeric, graphic, or other forms.
 - e. *Media*
Information can be provided in the form of printed paper documents, video displays, or other media.

Dimensi kualitas informasi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Dimensi Waktu (*Time Dimension*)
 - a. Ketepatan waktu (*Timeliness*), yaitu informasi harus tersedia ketika dibutuhkan.
 - b. Saat ini (*Currency*), yaitu informasi harus selalu baru ketika disediakan.

- c. Frekuensi (*Frequency*), yaitu informasi harus tersedia sesering dibutuhkan.
- d. Periode Waktu (*Time Period*), yaitu informasi harus tersedia untuk periode waktu lampau , sekarang dan masa depan.

2. Dimensi Isi (*Content Dimension*)

- a. Keakuratan (*Accuracy*), yaitu informasi harus bebas dari kesalahan.
- b. Relevansi (*Relevancy*), yaitu informasi harus berhubungan dengan kebutuhan informasi dari perima tertentu untuk situasi tertentu.
- c. Kelengkapan (*Completeness*), yaitu semua informasi yang dibutuhkan harus tersedia.
- d. Keringkasan (*Conciseness*) yaitu hanya informasi yang dibutuhkan yang disediakan.
- e. Cakupan (*Scope*), yaitu informasi dapat memiliki cakupan yang sempit dan luas atau untuk fokus internal dan eksternal.
- f. Kinerja (*Performance*), yaitu informasi dapat menunjukkan kinerja dengan mengukur aktivitas yang diselesaikan, kemajuan yang dicapai atau sumber dan daya yang diakumulasi.

3. Dimensi Bentuk (*Form Dimension*)

- a. Kejelasan (*Clarity*), adalah informasi harus tersedia dalam bentuk yang mudah dipahami.
- b. Rinci (*Detail*), adalah informasi dapat disediakan dalam bentuk rinci dan ringkasan.
- c. Permintaan (*Order*), adalah informasi dapat disusun dalam urutan yang telah ditentukan.

- d. Presentasi (*Presentation*), adalah informasi dapat disajikan dalam bentuk narasi, numerik, grafik dan bentuk lainnya.
- e. Media (*Media*), adalah informasi dapat disediakan dalam dokumen tercetak, tampilan video atau bentuk lainnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Mahdi Salehi & Abdoreza Abdipour, 2011	<i>A study of the barriers of implementation of accounting information system: Case of listed companies</i>	<p><i>The results reveal that Organizational Culture and Organizational Structure prevents the implementation of AIS listed companies on TSE. Results of the above hypothesis through single sample T-test with confidence level of 0.95 represent the acceptance of this hypothesis in the research. It means that Organizational Culture and Organizational Structure is both of the affecting barriers in failure of implementing Accounting Information System in companies located in stock exchange. It means that there is meaningful relation between Organizational Culture and implementation of Accounting Information System.</i></p> <p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi

			<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dalam jurnal ini meneliti variabel independen lain seperti (middle managers, human resources, environmental factors, dan financial issues) - Dalam jurnal ini tidak meneliti variabel dependen Kualitas Informasi - Objek penelitian
2.	Siti Kurnia Rahayu, 2011	<i>The Influence of Organizational Culture and Organizational Structure to Implementation of Accounting Information System</i>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan struktur organisasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi akuntansi. Untuk meningkatkan implementasi sistem informasi akuntansi penting untuk melakukan upaya peningkatan karakteristik budaya organisasi dan struktur organisasi dan pemutakhiran setiap komponen yang terintegrasi dengan sistem informasi pada organisasi.</p> <p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Sistem Informasi Akuntansi <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dalam jurnal ini tidak meneliti variabel dependen Kualitas Informasi - Objek penelitian
3.	Meida Maryana, 2011	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada sistem informasi akuntansi dan berimplikasi pada pengendalian internal. Budaya organisasi yang berkualitas akan menghasilkan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi sehingga dapat menciptakan pengendalian yang optimal.</p>

			<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dalam jurnal ini meneliti variabel dependen Pengendalian Internal - Objek penelitian
4.	Sep Ivan Candra Mulyana, 2013	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Kualitas Informasi	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang cukup besar dari struktur organisasi terhadap sistem informasi akuntansi dan ada pengaruh sistem informasi akuntansi pada kualitas informasi. Artinya bahwa struktur organisasi yang berkualitas akan menghasilkan sebuah sistem informasi akuntansi yang terintegrasi sehingga dapat menciptakan kualitas informasi yang optimal.</p> <p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti Struktur Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi, dan Kualitas Informasi <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dalam jurnal ini tidak meneliti variabel independen Budaya Organisasi - Objek penelitian
5.	Nesia Widya Ningsih Syahrial, et al., 2014	Pengaruh Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi dan memiliki hubungan yang positif sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja sistem informasi akuntansi</p> <p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen yang diteliti Budaya Organisasi

			<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dalam jurnal ini meneliti variabel independen Teknologi Informasi - Dalam jurnal ini tidak meneliti variabel dependen Kualitas Informasi - Objek penelitian
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2. Kerangka Pemikiran

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana didalamnya terdapat banyak aktivitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki anggota yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan anggotanya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan anggota. Seiring berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku para anggota yang akan menciptakan iklim internal atas pengendalian perilaku yang tinggi. Budaya organisasi yang kuat dan sehat akan senantiasa mencari dan mengikuti perkembangan zaman yang terjadi di luar. Dengan pola perilaku yang baik dan selalu mengikuti perkembangan diharapkan budaya organisasi dapat membantu

aktivitas organisasi berjalan dengan baik. Salah satunya mengenai implementasi Sistem Informasi Akuntansi yang dimana merupakan salah satu subsistem yang paling krusial dalam organisasi dalam menunjang terpenuhinya kebutuhan informasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yang mengkoordinasikan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan umum. Dikatakan merupakan suatu sistem karena organisasi itu sendiri terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain dan didalamnya terdapat sub-sub sistem. Setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing anggota organisasi bekerja sesuai dengan tugas yang harus dikerjakan dan tidak mengganggu bagian lainnya. Oleh karena itu organisasi memerlukan struktur organisasi yang mengatur pemisahan tugas dan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain serta mengatur bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi. Berkaitan dengan Sistem Informasi Akuntansi, adanya struktur organisasi membantu anggota menjelaskan aliran informasi dalam organisasi. Struktur organisasi menggambarkan arus informasi yang penting yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi, arus ini menunjukkan informasi yang diperlukan oleh manajer untuk menjalankan tugasnya. Selain itu, struktur organisasi menentukan arus data transaksi yang harus ditangani oleh bagian Sistem Informasi Akuntansi.

Struktur organisasi yang baik akan menciptakan keteraturan yang kemudian membentuk perilaku organisasi yang baik. Perilaku organisasi tentu dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan perilaku organisasi yang baik pula. Kedua hal ini akan mendorong

tercapainya implementasi Sistem Informasi Akuntansi yang baik dan handal. Sehingga informasi yang dihasilkan dari sistem ini pun akan berkualitas. Tentu dengan informasi yang berkualitas akan membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan.

2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi, dimana dalam hal ini budaya organisasi merupakan perekat antar anggota, oleh sebab itu organisasi harus memiliki budaya yang kuat, sehingga organisasi dan anggotanya akan memiliki perilaku yang sejalan serta memiliki keyakinan kolektif yang dapat mendukung aktivitas organisasi salah satunya implementasi Sistem Informasi Akuntansi.

Romney dan Steinbart (2006:5) yang dialihbahasakan oleh Deny Arnos Kwary menyatakan bahwa:

“Sistem Informasi Akuntansi berperan penting dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien, maka Sistem Informasi Akuntansi harus didesain dengan mencerminkan nilai-nilai dari budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi desain suatu Sistem Informasi Akuntansi.”

(Claver, et al., 2001) dalam Siti Kurnia (2011) menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi dapat menciptakan kohesi antara anggota organisasi, sekaligus sebagai kontrol sosial dalam perusahaan ketika anggota tidak dapat dikendalikan dengan cara formal dalam menghadapi implementasi sistem informasi.”

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Salehi, 2011) yang menyatakan bahwa:

“Organizational culture is one of the affecting barriers in failure of implementing accounting information system in companies. It means that there is meaningful relation between organizational culture and implementation of accounting information.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah salah satu yang mempengaruhi implementasi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan. Ini berarti bahwa, terdapat hubungan antara budaya organisasi dan implementasi Sistem Informasi Akuntansi.

Selain dipengaruhi oleh perilaku para anggotanya, salah satu faktor keberhasilan implementasi Sistem Informasi Akuntansi adalah organisasi harus mengikuti perkembangan zaman dan kecanggihan teknologi. Budaya organisasi memainkan peran dalam proses manajerial yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi teknologi informasi.

(Chatman and Jehn, 1994) dalam Indije dan Zheng (2011) menyatakan bahwa:

“Organizational culture can support linkages between technology adoption and organizational growth, and can thus be a critical success factor in the development and implementation of information systems”.

Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi dapat menjadi faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak hanya harus

diperhatikan pada saat sistem informasi dibentuk tetapi harus tetap menjadi perhatian juga ketika sistem informasi dijalankan dan dikembangkan.

Namun, budaya organisasi dapat pula menjadi hambatan untuk suatu perubahan manakala nilai-nilai yang dimiliki bersama tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perubahan teknologi apapun yang mengancam asumsi budaya yang berlaku umum biasanya menemui tantangan yang besar dalam implementasi sistem informasi.

Secanggih apapun Sistem Informasi Akuntansi yang diciptakan perlu memegang suatu kunci kesuksesan dalam implementasi Sistem Informasi Akuntansi, yaitu dengan konsistensi, kedisiplinan, komitmen dan kerjasama yang baik yang terkandung dalam suatu budaya organisasi. Hal tersebut dapat mendorong implemetasi Sistem Informasi Akuntansi dapat berjalan dengan baik.

2.2.2. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat pengaruh struktur organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi, dimana dalam hal ini struktur organisasi merupakan penggambaran cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan suatu kegiatan organisasi. Bagan organisasi merupakan diagram yang menggambarkan suatu struktur organisasi yang menunjukkan pusat-pusat pertanggungjawaban seorang manajer dan garis yang berhubungan dengan pusat-pusat pertanggungjawaban. Dari sudut pandang sistem informasi, adanya

struktur organisasi membantu anggota menjelaskan aliran informasi dalam organisasi. Struktur organisasi akan menentukan prosedur dan jalur komunikasi. Efektivitas saluran komunikasi secara tidak langsung akan dipengaruhi oleh bentuk struktur sistem komando atau jalur penyampaian informasi.

Scott (2001:8) dalam Siti Kurnia (2011) menyatakan bahwa:

“Struktur organisasi yang mengandung hirarki merupakan kerangka dasar sistem informasi dibangun, karena sistem informasi dibangun untuk mengalirkan informasi sesuai dengan hirarki dalam struktur organisasi. Semakin besar lapisan hirarki struktur organisasi akan semakin rumit sistem informasi yang dibangun, selain itu rentang kendali dalam struktur organisasi juga mempengaruhi sistem informasi.”

Laudon dan Laudon (2012:107) menyatakan bahwa:

“The organizational structure affect the information system to facilitate the available information by expanding the distribution of information to various levels within an organization, so that the employee/employees who are the lowest level even can provide a boost/contribution to the decision-making process.”

Penyataan diatas dapat diartikan bahwa struktur organisasi mempengaruhi sistem informasi untuk memfasilitasi informasi yang tersedia dengan memperluas distribusi informasi ke berbagai tingkat dalam suatu organisasi, sehingga karyawan/pegawai di tingkat terendah dapat berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.

Bodnar dan Hopwood (2013:23) mengemukakan bahwa:

“Accounting Information Sytem in an organizational structure is a tool for manager to control and influence policy, budgetary and planning in the organization of information service.”

Pernyataan di atas dapat diartikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dalam struktur organisasi adalah alat bagi manajer untuk mengendalikan dan

mempengaruhi kebijakan, anggaran, dan perencanaan dalam organisasi layanan informasi.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Salehi, 2011) yang menyatakan bahwa:

“Organizational structure is one of affecting barriers in failure of implementing AIS in companies. There is a meaningful relation between and between organizational structure and implementation of AIS.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa struktur organisasi adalah salah satu yang mempengaruhi implementasi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan. Ini berarti bahwa, terdapat hubungan antara struktur organisasi dan implementasi Sistem Informasi Akuntansi.

Sistem Informasi Akuntansi yang baik tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak didukung oleh struktur organisasi dan sumber daya manusia yang memadai. Struktur organisasi yang baik adalah yang menjamin terlaksananya pengendalian internal.

2.2.3. Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Informasi

Terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kualitas informasi, hal ini dikarenakan untuk mendapatkan informasi yang berkualitas perusahaan harus merancang Sistem Informasi Akuntansi yang baik agar mempunyai data dan analisa yang akurat.

Krismiaji (2015:7) mengemukakan bahwa:

“Sistem Informasi Akuntansi yang handal dalam suatu organisasi dapat menghasilkan informasi yang berkualitas dan bermanfaat bagi para penggunanya dalam proses pengambilan keputusan.”

Bodnar dan Hopwood (2006:4) yang dialihbahasakan oleh Julianto Agung Saputra mengemukakan bahwa:

“Sistem Informasi Akuntansi dalam suatu organisasi dapat menghasilkan informasi yang berkualitas dan bermanfaat bagi para penggunanya dalam proses pengambilan keputusan.”

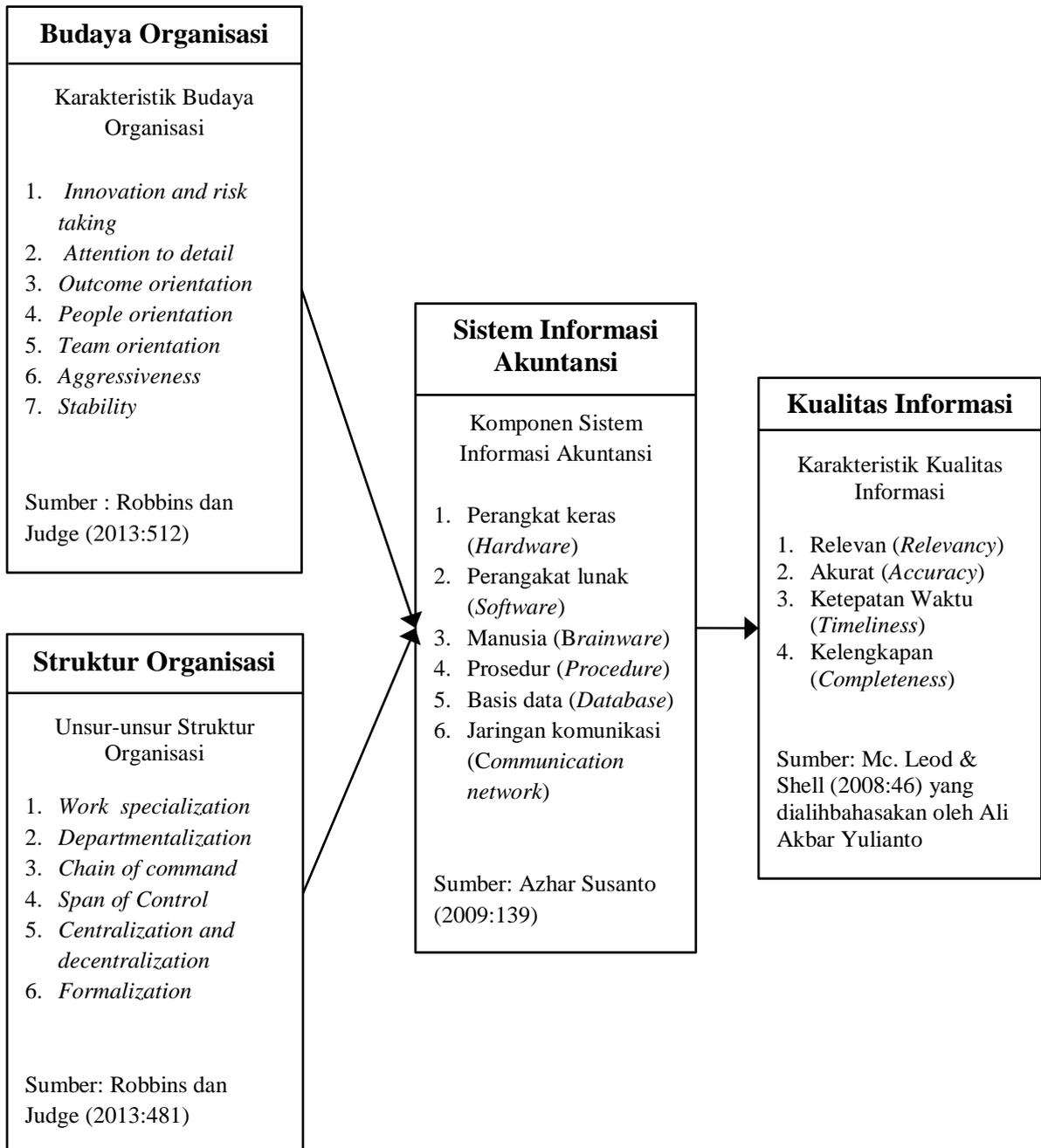
Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wongsim dan Jing Gao (2011) yang menyatakan bahwa:

“Information Quality dimensions have a positive relationship with Accounting Information System adoption processes. Furthermore, Information Quality dimensions play a vital role in the process of AIS adoption.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa dimensi kualitas informasi memiliki hubungan yang positif dengan proses adopsi Sistem Informasi Akuntansi. Kemudian, dimensi kualitas informasi memainkan peranan yang penting dalam proses adopsi Sistem Informasi Akuntansi.

Untuk mendapatkan informasi yang berkualitas perusahaan harus merancang Sistem Informasi Akuntansi yang baik agar mempunyai data dan analisa yang akurat. Informasi yang berkualitas merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Sistem Informasi Akuntansi yang dirancang dengan baik dapat membantu menambah nilai bagi organisasi, memperbaiki efisiensi jalannya suatu proses, dan memperbaiki proses pengambilan keputusan.

Paradigma penelitian dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015:64).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi
- b. Terdapat pengaruh struktur organisasi terhadap sistem informasi akuntansi
- c. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan struktur organisasi terhadap sistem informasi akuntansi
- d. Terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kualitas informasi