

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengendalian Intern

2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya pengendalian intern, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pengendalian intern juga merupakan suatu sistem yang meliputi struktur organisasi beserta semua mekanisme dan ukuran-ukuran yang dipatuhi bersama untuk menjaga seluruh harta kekayaan organisasi dari berbagai arah. Semakin besar perusahaan semakin penting pula arti dari pengendalian intern dalam perusahaan tersebut.

Lebih jelas mengenai pengendalian intern, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian mengenai pengendalian intern. Pengendalian internal menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission*) dalam Sukrisno Agoes (2014:100) adalah sebagai berikut:

”Internal control is a process, affected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.”

Dalam terjemahan bebasnya, pengendalian intern adalah proses, yang dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain, yang dirancang untuk

memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi operasi
- 2) Tingkat keandalan laporan keuangan
- 3) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengertian pengendalian intern juga dikemukakan oleh Mulyadi (2010:163) sebagai berikut:

“Pengendalian intern adalah suatu proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen mengenai reliabilitas, pelaporan keuangan, efektivitas, dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.”

Menurut Krismiaji (2015:213) definisi pengendalian intern adalah sebagai berikut:

“Pengendalian intern sebagai suatu proses yang mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah obyek, organisasi, atau sistem. Pengendalian intern juga merupakan rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi, dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen antara sebuah tujuan dengan tujuan lainnya yang seringkali bertentangan.”

Pengendalian intern dalam arti sempit disamakan dengan *internal check* yang merupakan mekanisme pemeriksaan ketelitian dan administrasi. Sedangkan dalam arti luas, pengendalian intern disamakan dengan *management control*, yaitu suatu sistem yang meliputi semua cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan perusahaan.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian intern tersebut, jelas bahwa betapa pentingnya peranan pengendalian intern dalam rangka tercapainya tujuan

usaha. Hal ini dapat diketahui bagaimana perusahaan menerapkan sistem yang ada dan sumber daya yang dikerahkan untuk mendukung tercapainya tujuan yang ada dalam pengertian pengendalian intern.

2.1.1.2 Tujuan Pengendalian Intern

Tujuan dilakukannya pengendalian adalah untuk mencegah timbulnya kerugian bagi sebuah organisasi. Mulyadi (2010:181) mengemukakan tujuan perusahaan mengadakan pengendalian intern adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tujuan pengendalian intern secara terinci harus terpenuhi untuk mencegah terjadinya kesalahan di dalam jurnal dan pencatatan. Tujuan pengendalian intern menurut Mulyadi (2010:182) adalah sebagai berikut :

1. “Menjaga kekayaan perusahaan atau organisasi
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
3. Mendorong efisiensi
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”

Tujuan pengendalian intern menurut Azhar Susanto (2008:88) adalah sebagai berikut:

1. “Untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan setiap aktivitas akan dicapai,
2. Untuk mengurangi resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan karena kejahatan, bahaya atau kerugian yang disebabkan oleh penipuan, kecurangan, penyimpangan, penyelewengan dan penggelapan,
3. Untuk memberikan jaminan yang meyakinkan dan dapat dipercaya bahwa semua tanggungjawab hukum telah dipenuhi.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tujuan pengendalian intern adalah dengan terciptanya pengendalian intern yang baik memberikan keyakinan bahwa organisasi atau perusahaan mematuhi

peraturan, hukum, kebijakan yang diterapkan sehingga dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.3 Struktur Pengendalian Intern

Struktur pengendalian intern meliputi berbagai kebijakan dan prosedur yang ditetapkan guna memberikan arah yang jelas dan benar untuk pencapaian tujuan organisasi di masa depan. Alasan yang menjadi kendala adalah terbentur dengan biaya yang mahal dan tidak seimbangny anatar biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang diperoleh.

Terdapat model pengendalian internal yang memenuhi tiga fungsi pengendalian. Model tersebut mengilustrasikan perisai pengendalian internal yang terdiri atas tiga tingkatan pengendalian, berikut penjelasan lebih lanjut terkait tiga model pengendalian tersebut menurut Mardi (2014:61) sebagai berikut:

1. “Pengendalian Preventif
2. Pengendalian Deteksi
3. Pengendalian Koreksi”

Tiga model pengendalian intern menurut Mardi (2014:61) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengendalian Preventif

Pengendalian ini didesain untuk langkah awalmencegah terjadinya berbagai tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Pada awal terjadinya tindakan yang merugikan perusahaan harus diatasi dengan persiapan yang matang melalui pengendalian ini. Oleh karena itu, kemampuan petugas yang memiliki

otoritas di bidangnya dapat melakukan kerjasama, terutama dalam kesamaan persepsi antara tindakan dengan aturan yang dibuat. Tujuan dalam pengendalian ini untuk menjaga kerahasiaan dokumen sumber beserta format-format yang dibuat.

2. Pengendalian Deteksi

Pengendalian ini merupakan pertahanan pada tahap kedua, hal tersebut terjadi akibat pertahanan garis pertama yang tidak ketat. Oleh karena itu, pada bagian ini dibutuhkan ketelitian, dan mengidentifikasi kejadian yang diakibatkan lolosnya serangan. Dibutuhkan peralatan teknik, dan prosedur yang jelas untuk mengatasi serangan tersebut.

3. Pengendalian Koreksi

Pengendalian ini adalah proses memperbaiki kesalahan-kesalahan yang diakibatkan pertahanan lapis kedua tidak bisa mengatasi serangan yang merugikan. Oleh karena itu, secepatnya melakukan ralat secara hati-hati agar yang lainnya tidak mengalami gangguan.

2.1.1.4 Komponen Pengendalian Intern

Setiap perusahaan memiliki karakteristik atau sifat yang berbeda karena perbedaan karakteristik tersebut. Pengendalian intern yang baik pada suatu perusahaan belum tentu baik untuk perusahaan lainnya. Oleh karena itu, untuk menciptakan suatu pengendalian intern harus diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pengendalian intern yang baik harus memenuhi kriteria atau unsur (Bier Jannah, 2014).

Menurut Mulyadi (2010:183), ada lima faktor atau komponen pengendalian intern, yaitu :

1. “Lingkungan pengendalian
Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian intern yang membentuk disiplin dan struktur.
2. Penaksiran risiko
Bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengelola risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
3. Informasi dan Komunikasi
Fokus utama kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi dilaksanakan dengan cara mencegah salah saji dalam laporan keuangan.
4. Aktivitas Pengendalian
Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dapat dibuat oleh manajemen dilaksanakan.
5. Pemantauan
Proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern sepanjang waktu.”

Sukrisno Agoes (2014:105) menyatakan pengendalian intern memiliki lima komponen yang saling terkait, sebagai berikut:

1. “Lingkungan Pengendalian
2. Penaksiran Risiko
3. Informasi dan Komunikasi
4. Aktivitas Pengendalian
5. Pemantauan”

Lima komponen pengendalian intern selanjutnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian individu. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern yang lain.

Lingkungan pengendalian mencakup hal-hal berikut ini:

- a. Integritas dan nilai etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi
- c. Partisipasi dewan komisaris atau komite audit
- d. Struktur organisasi
- e. Pemberian wewenang dan tanggungjawab
- f. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

2. Penaksiran Risiko

Risiko yang relevan dengan pelaporan keuangan mencakup peristiwa dan keadaan intern maupun ekstern yang dapat terjadi dan secara negatif mempengaruhi kemampuan entitas untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan data keuangan konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan. Risiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut ini:

- a. Perubahan dalam lingkungan operasi
- b. Personel baru
- c. Sistem informasi yang baru atau yang diperbaiki
- d. Teknologi baru
- e. Lini produk, produk, atau aktivitas baru
- f. Restrukturisasi korporasi
- g. Operasi luar negeri
- h. Standar akuntansi baru

3. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut

membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas sudah dilaksanakan. Umumnya aktivitas pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan hal-hal berikut ini:

- a. *Review* terhadap kinerja
- b. Pengolahan informasi
- c. Pengendalian fisik
- d. Pemisahan tugas

4. Informasi dan Komunikasi

Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggungjawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan. Auditor harus memperoleh pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan dengan pelaporan keuangan untuk memahami:

- a. Golongan transaksi dalam operasi entitas yang signifikan bagi laporan keuangan
- b. Bagaimana transaksi tersebut dimulai
- c. Catatan akuntansi, informasi pendukung, dan akun tertentu dalam laporan keuangan yang tercakup dalam pengolahan dan pelaporan transaksi
- d. Pengelolaan akuntansi yang dicakup sejak saat transaksi dimulai sampai dengan dimasukkan ke dalam laporan keuangan, termasuk alat elektronik yang digunakan untuk mengirim. Memproses. Memelihara, dan mengakses informasi

5. Pemantauan

Pemantauan adalah proses penentuan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup penentuan desain dengan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dari komunikasi pihak luar seperti keluhan *customers* dan komentar dari badan pengatur yang dapat memberikan petunjuk tentang masalah atau bidang yang memerlukan perbaikan

2.1.1.5 Keterbatasan Pengendalian Intern

Pelaksanaan pengendalian internal yang efisien dan efektif harus mencerminkan keadaan yang ideal. Namun hal tersebut sulit untuk dicapai, karena dalam pelaksanaannya memiliki keterbatasan-keterbatasan. Pengendalian internal tidak dapat mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya.

Keterbatasan yang terdapat dalam pengendalian internal dapat mengakibatkan tujuan pengendalian intern tidak akan tercapai. Keterbatasan-keterbatasan pengendalian intern menurut Mulyadi (2010:181) adalah sebagai berikut :

- a. “Kesalahan dalam pertimbangan
- b. Gangguan
- c. Kolusi
- d. Pengabaian oleh manajemen
- e. Biaya lawan manfaat”

Lima keterbatasan pengendalian intern menurut Mulyadi (2010:181) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kesalahan dalam pertimbangan

Seringkali manajemen dan personel lainnya salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melakukan tugas rutin, karena tidak memadainya informasi, keterbatasan waktu, atau tekanan lainnya.

b. Gangguan

Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personel secara keliru memahami perintah atau membuat kesalahan, karena kelalaian, tidak adanya perhatian atau kelelahan. Perubahan yang bersifat sementara atau permanen dalam personel atau dalam sistem prosedur dapat pula mengakibatkan gangguan.

c. Kolusi

Tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi. Kolusi dapat mengakibatkan rusaknya pengendalian intern yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya ketidakterdeksinya kecurangan oleh struktur pengendalian intern yang dirancang.

d. Pengabaian oleh manajemen

Manajemen dapat mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah. Seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang kelebihan atau kepatuhan semu.

e. Biaya lawan manfaat

Biaya yang diperlukan untuk mengoperasikan struktur pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian intern tersebut, karena pengaturan secara tepat baik biaya maupun manfaat biayanya tidak mungkin dilakukan. Manajemen harus memperkirakan dan memperkirakan dan mempertimbangkan secara kuantitatif dan kualitatif untuk mengevaluasi biaya dan manfaat suatu struktur pengendalian intern.

Azhar Susanto menjelaskan beberapa keterbatasan dari pengendalian internal yang menyebabkan pengendalian internal tidak dapat berfungsi. Diantara keterbatasan pengendalian internal menurut Azhar Susanto (2008:110) adalah sebagai berikut:

1. “Kesalahan (*error*), muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah atau perhatiannya selama kerja terpecah.
2. Kolusi (*collusion*), terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian (korupsi) ditempat mereka bekerja.
3. Penyimpangan manajemen, terjadi karena manajer suatu organisasi memiliki lebih banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian efektif pada tingkat manajemen bawah dan tidak efektif pada tingkat atas.
4. Manfaat dan biaya, adalah konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa biaya pengendalian internal tidak melebihi manfaat yang dihasilkannya. Pengendalian yang masuk akal adalah pengendalian yang memberikan manfaat lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkannya untuk melakukan pengendalian tersebut.”

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keterbatasan pengendalian intern adalah hal-hal yang menjadi sebab tidak tercapainya pengendalian intern seperti yang direncanakan. Jadi, penerapan pengendalian intern bukan dimaksudkan untuk menghilangkan semua

kemungkinan akan terjadinya hal-hal tersebut seminimal mungkin dan jika terjadi kesalahan atau kecurangan dapat segera diatasi.

2.1.2 Modal Intelektual

2.1.2.1 Pengertian Modal Intelektual

Sampai sekarang belum ada definisi dari modal intelektual yang berlaku secara umum atau klasifikasi secara jelas tentang komponen modal intelektual. Stewart (1997) dalam Nur dan Lulus (2015) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai “*packaged useful knowledge*” yang merupakan sumber daya berupa pengetahuan yang tersedia pada perusahaan yang menghasilkan aset bernilai tinggi dan manfaat ekonomi di masa mendatang bagi perusahaan

Menurut Barney (1991) dalam Sari F. Siahaan (2013), Modal intelektual (IC) merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Modal intelektual (IC) pada umumnya didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai pasar perusahaan dan nilai buku dari aset perusahaan tersebut atau dari *financial capitalnya*. Modal intelektual (IC) seringkali menjadi faktor penentu utama perolehan laba suatu perusahaan. Sebuah perusahaan dapat mengetahui penilaian pasar dengan menggunakan metode pengukuran *Value Added Intellectual Capital* (VAIC™), yaitu dengan melihat kemampuan intelektual yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dan nilai yang dimiliki perusahaan tersebut.

Menurut Stewart (1997) dalam Ihyaul Ulum (2015:28), definisi modal intelektual adalah sebagai berikut:

“Modal intelektual merupakan jumlah semua hal yang diketahui dan diberikan oleh semua orang dalam perusahaan atau organisasi, yang

memberikan keunggulan bersaing. Tidak seperti aset yang dikenal secara umum oleh pengusaha bisnis dan akuntan, yaitu tanah, pabrik, peralatan, dan uang tunai, sifat modal intelektual tidak terwujud. Karena itu modal intelektual ini diistilahkan sebagai modal maya.”

Brooking (1996) dalam Ihyaul Ulum (2015:29) menawarkan definisi yang lebih komprehensif dengan menyatakan bahwa istilah *intellectual capital* diberikan untuk kombinasi *intangibile assets* yang dapat membuat perusahaan untuk berfungsi. Berbeda dengan pendapat Cut Zurnali (2010:57) yang mengemukakan istilah modal intelektual, sebagai berikut:

“Modal intelektual (*intellectual capital*) digunakan untuk semua yang merupakan *asset* dan sumberdaya *non-tangible* atau *non-physical* dari sebuah organisasi, yaitu mencakup proses, kapasitas inovasi, pola-pola, dan pengetahuan yang tidak kelihatan dari para anggotanya dan jaringan kolaborasi serta hubungan organisasi. *Intellectual capital* juga didefinisikan sebagai kombinasi dari sumberdaya-sumberdaya *intangibile* dan kegiatan-kegiatan yang membolehkan organisasi mentransformasi sebuah bundelan material, keuangan dan sumberdaya manusia dalam sebuah kecakapan sistem untuk menciptakan *stakeholder value*.”

Menurut Sangkala (2008:20) mendefinisikan modal intelektual atau *intellectual capital* adalah sebagai berikut:

“*Intellectual Capital* sebagai hasil dari proses transformasi pengetahuan atau pengetahuan itu sendiri yang di transformasikan dalam asset yang bernilai bagi perusahaan. *Intellectual Capital* berpengaruh secara positif terhadap nilai pasar dan kinerja perusahaan.”

Dapat disimpulkan bahwa modal intelektual (IC) merupakan suatu konsep penting yang dapat memberikan sumber daya berbasis pengetahuan dan mendeskripsikan aset tak berwujud yang jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, modal intelektual merupakan pengetahuan yang memberikan informasi tentang nilai tak berwujud perusahaan yang dapat

mempengaruhi daya tahan dan memberikan kontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan.

2.1.2.2 Karakteristik Modal Intelektual

Menurut Sangkala (2008:25), pada umumnya *intellectual capital* atau modal intelektual memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. “*Non Rivalrous*
2. *Increasing Return*
3. *Non Additive*”

Tiga karakteristik dalam modal intelektual selanjutnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Non Rivalrous*

Sumber daya tersebut dapat digunakan secara berkelanjutan oleh berbagai macam pemakai, di dalam lokasi yang berbeda dan pada saat yang bersamaan.

2. *Increasing Return*

Mampu menghasilkan peningkatan keuntungan marjin per *incremental* unit dari setiap investasi yang dilakukan.

3. *Non Additive*

Nilai yang tercipta bisa terus-menerus meningkat tanpa mengurangi unsur pokok dari sumber daya tersebut, karena sumber daya ini adalah *co-dependent* dalam penciptaan nilai.

Penjelasan mengenai karakteristik dalam modal intelektual juga dikemukakan oleh Brooking dalam Ihyaul Ulum (2015:40) adalah sebagai berikut:

1. “Aset yang memberikan perusahaan kekuatan dalam pasar (*trademark*), kesetiaan pelanggan, bisnis yang terus berulang.
2. Aset yang menyajikan *property* dari hasil pemikiran *intellectual property* seperti paten, merk dagang, hak cipta.
3. Aset yang memberikan organisasi kekuatan internal, seperti budaya perusahaan, manajemen dan proses bisnis, kekuatan yang dihasilkan dari sistem teknologi informasi.
4. Aset yang dihasilkan dari individu yang bekerja di perusahaan seperti pengetahuan mereka kompetensi, kemampuan *networking*.”

2.1.2.3 Komponen Modal Intelektual

Menurut berbagai peneliti, modal intelektual merupakan hasil dari jumlah tiga elemen utama organisasi yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pengukuran modal intelektual dalam penelitian ini menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Stewart (1997) dalam Ihyaul Ulum (2015:31) yang menyatakan bahwa dimensi yang dapat diukur dari modal intelektual adalah modal manusia, modal organisasi, dan modal hubungan.

Cut Zurnali (2010:60) memberikan pandangan yang berbeda tentang klasifikasi modal intelektual (*intellectual capital*) yang lebih mengacu pada pandangan Sanchez et al, mengemukakan bahwa modal intelektual dibentuk dari sistem blok (*system of inter-relational blocks*) adalah sebagai berikut:

1. “Modal Manusia (*Human Capital*), yaitu pengetahuan individual yang tak terlihat dari para anggota yang dimiliki organisasi. *Human capital* ini didefinisikan sebagai kombinasi dari pendidikan (*education*), warisan genetik (*genetic inheritance*), pengalaman dan sikap (*experience and attitudes*) terhadap hidup dan pekerjaan. Ini diukur sebagai fungsi volume (*function of volume*).
2. Modal Struktural (*Structural Capital*), yaitu pengetahuan tak terlihat yang merangkul organisasi. Ini mengenal keberagaman yang sangat besar dari pemenuhan hubungan untuk mengelola perusahaan dalam sebuah cara yang terkoordinasi. Tanpa ini, *intellectual capital* hanya merupakan human capital.
3. Modal Pelanggan (*Customer Capital*), yaitu pengetahuan yang komprehensif dalam bidang pemasaran (*marketing*) dan hubungan dengan

pelanggan (*customer relations*). Hal ini mencakup pengembangan pengetahuan mengenai pelanggan, pemasok dan asosiasi industrial atau yang berkaitan dengan pemerintah. *Customer capital* ini dapat diukur sebagai sebuah fungsi lamanya usia perusahaan.”

Tiga elemen utama dalam modal intelektual menurut Stewart (1997) dalam Ihyaul Ulum (2015:37) adalah sebagai berikut:

1. “*Human Capital* (Modal Manusia)
2. *Structural Capital* atau *Organizational Capital* (Modal Organisasi)
3. *Relational Capital* atau *Customer* (Modal Pelanggan)”

Tiga elemen dalam modal intelektual selanjutnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Human Capital* (Modal Manusia)

Sumber daya manusia (*human capital*) merupakan salah satu sumber kekayaan yang dimiliki perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis berupa inovasi, pengetahuan, keterampilan serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan dalam menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam perusahaan. *Human capital* dapat meningkatkan apabila perusahaan dapat menggunakan dan mengoptimalkan pengetahuan karyawan.

2. *Structural Capital* atau *Organizational Capital* (Modal Organisasi)

Structural Capital merupakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas dan struktur perusahaan serta selalu mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual dan kinerja bisnis yang optimal. Modal struktural meliputi sistem operasional perusahaan, proses *manufacturing*,

budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan. Perusahaan tidak dapat mengoptimalkan kemampuan intelektual karyawan jika perusahaan tidak memiliki sistem dan prosedur organisasi yang baik.

3. *Relational Capital* atau *Customer* (Modal Pelanggan)

Relational capital merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Relational capital* menunjukkan hubungan yang baik antara perusahaan dengan mitra bisnisnya seperti pemasok, pelanggan, pemerintah maupun masyarakat di sekitar. *Relational capital* selain berasal dari lingkungan internal perusahaan juga berasal dari lingkungan eksternal perusahaan yang dapat meningkatkan nilai bagi perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa modal intelektual lebih dari sekedar penjumlahan ketiga elemen tersebut. Hal ini berkaitan dengan bagaimana membiarkan pengetahuan dari sebuah perusahaan bekerja dan menciptakan nilai. Modal intelektual mampu menghasilkan peningkatan nilai organisasi dan dimaksudkan untuk membolehkan perusahaan mendapatkan keuntungan dari peluang yang ada lebih baik dari yang didapatkan para pesaing dan memberikan peningkatan penghasilan dimasa depan.

2.1.2.4 Pengukuran Modal Intelektual

Sama halnya seperti definisi *intellectual capital*, sampai dengan saat ini belum terdapat kesamaan pendapat diantara para peneliti mengenai komponen modal intelektual (*intellectual capital*). Banyak peneliti luar negeri yang telah

melakukan penelitian dalam pengukuran komponen modal intelektual, baik secara literatur maupun penerapan langsung pada perusahaan.

Menurut Sari F. Siahaan (2013), *Value Added Intellectual Capital (VAIC)* adalah sebuah metode yang dikembangkan oleh Pulic (1999) yang bertujuan untuk menyajikan informasi tentang *valuecreation efficiency* dari asset berwujud (*tangible assets*) dan asset tak berwujud (*intangible asset*) yang dimiliki oleh perusahaan. VAIC merupakan alat untuk mengukur kinerja *intellectual capital* perusahaan. Perhitungannya dimula dengan kemampuan perusahaan untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan *value added (VA)*. Menurut Pulic (1998) dalam Ihyaul Ulum (2015:46) *Value Added (VA)* adalah indikator yang paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai perusahaan, hal ini didapat dari selisih input dan output.

Proses *value creation* menurut Pulic (1998) dalam Ihyaul Ulum (2015:48) dipengaruhi oleh efisiensi dari *Human Capital (HC)*, *Capital Employed (CE)*, dan *Structural Capital (SC)*, masing-masing efisiensi memiliki pengukurannya sebagai berikut:

1. “*Value Added Human Capital (VAHU)* untuk *Human Capital (HC)*
2. *Value Added of Capital Employed (VACA)* untuk *Capital Employed (CE)*
3. *Structural Capital Value Added (STVA)* untuk *Structural Capital (SC)*”

Pengukuran tersebut menurut Pulic (1998) dalam Ulum (2015:48) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Value Added Human Capital (VAHU)

Value Added Human Capital (VAHU) mengindikasikan berapa banyak *Value Added* (VA) yang dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja pegawai. *Human capital* menjelaskan kemampuan perusahaan dalam mengelola modal pengetahuan individu organisasi yang dijelaskan oleh karyawannya sebagai asset *strategic* perusahaan karena pengetahuan yang mereka miliki. Hubungan antara *Value Added* (VA) dengan *Human Capital* (HC) mengindikasikan *Human Capital* (HC) untuk menciptakan nilai di dalam perusahaan. Berdasarkan konsep *Resource Based Theory* (RBT), agar dapat bersaing perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang berkualitas tersebut dengan maksimal sehingga dapat menciptakan *value added* dan keunggulan kompetitif perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Value Added of Capital Employed (VACA)

Value Added of Capital Employed (VACA) adalah indikator untuk *Value Added* yang diciptakan oleh satu unit *physical capital* terhadap *value added* perusahaan. VACA adalah perbandingan antara *Value Added* (VA) dengan model fisik yang bekerja atau *Capital Added* (CA). Dalam proses penciptaan nilai, intelektual potensial yang dijelaskan dalam biaya karyawan tidak dihitung sebagai biaya (input). Pulic mengasumsikan bahwa jika satu unit dari *Capital Added* (CA) menghasilkan *return* yang lebih besar pada sebuah

perusahaan, berarti perusahaan tersebut lebih baik dalam memanfaatkan *Capital Added* (CA) atau dana yang tersedia.

3. *Structural Capital Value Added* (STVA)

Structural Capital Value Added (STVA) menunjukkan kontribusi modal struktural yang dibutuhkan untuk menghasilkan rupiah dari *value added* perusahaan. Dalam model yang dikembangkan Pulic ini, STVA dihitung dengan membagi *Structural Capital* (SC) dengan *Value Added* (VA). Dalam model Pulic, *Structural Capital* (SC) diperoleh dari *Value Added* (VA) dikurangi dengan *Human Capital* (HC). STVA menunjukkan kontribusi modal struktural dalam penciptaan nilai semakin kecil kontribusi *Human Capital* (HC) dalam penciptaan nilai maka akan semakin besar kontribusi *Structural Capital* (SC).

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif aktivitas yang dapat dilakukan. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah sebuah sistem yang memproses data transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis (Krismiaji, 2015:4).

Hansen dan Mowen (2009:4) yang telah dialih bahasakan oleh Ancella A. Hermawan menjelaskan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi manajemen sebagai sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen”.

Menurut Rudianto (2009:18), definisi sistem akuntansi manajemen adalah sebagai berikut:

“Sistem akuntansi manajemen juga merupakan suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memfasilitasi pengawasan dengan cara membuat pelaporan dan melaksanakan tindakan-tindakan nyata secara jelas dan dapat dipahami oleh para pengguna untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.”

Berdasarkan hal tersebut, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) merupakan sumber informasi utama yang digunakan dalam pengambilan keputusan, peningkatan dan pengendalian organisasi. Pemanfaatan sistem informasi akuntansi manajemen yang efektif dapat menciptakan nilai yang dapat dipertimbangkan oleh organisasi saat ini dengan memberikan informasi yang tepat waktu dan akurat tentang aktivitas yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi.

2.1.3.2 Model Operasional Informasi Akuntansi Manajemen

Pengertian informasi akuntansi manajemen yang sebelumnya telah dijelaskan, dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sistem informasi yang menghasilkan suatu output dengan menggunakan input dan

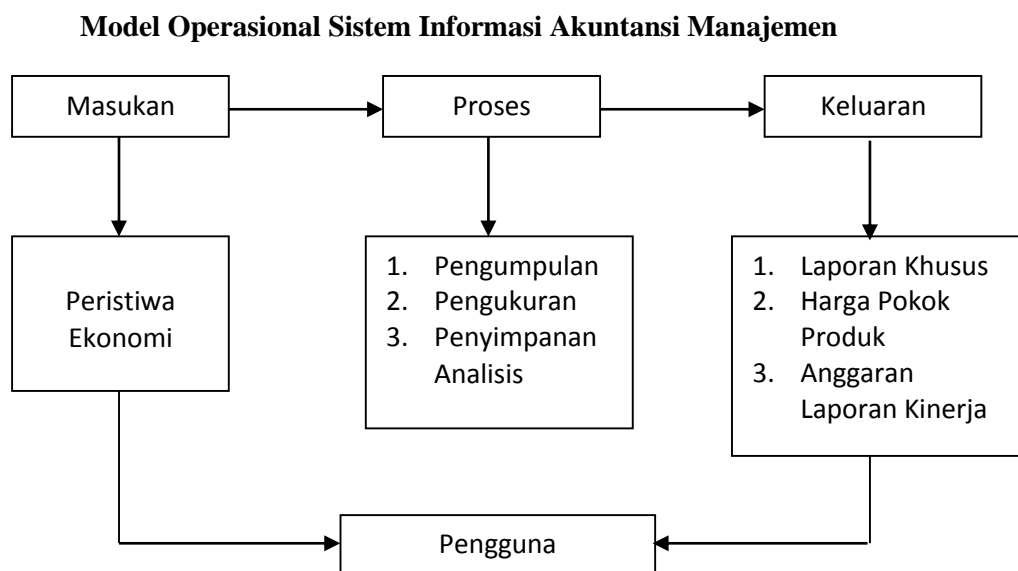
berbagai proses yang diperlukan dalam memenuhi tujuan manajemen. Output yang dihasilkan merupakan hasil pemrosesan dari masukan-masukan.

Horngren T. Charles (2007:11) yang telah dialih bahasakan oleh Moh.

Badjuri Kurnadi mengemukakan pengertian proses adalah sebagai berikut:

“Proses adalah inti dari suatu sistem informasi akuntansi manajemen dan dipergunakan untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang memenuhi tujuan suatu sistem. Proses dapat dideskripsikan melalui berbagai kegiatan seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan dan pengelolaan informasi. Keluaran mencakup laporan khusus, harga produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja dan komunikasi personal.”

Model operasional dari sistem informasi akuntansi manajemen menurut Hansen Mowen (2009:5) yang telah dialih bahasakan oleh Ancella A. Hermawan dapat diilustrasikan, dilihat pada gambar 2.1 seperti berikut ini:



Gambar 2.1

(Sumber: Hansen Mowen (2009), Jilid 1 Edisi 8)

Model operasional tersebut menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh kriteria formal yang menjelaskan sifat dari masukan

atau proses bahkan keluaran yang dihasilkan. Kriteria tersebut lebih bersifat fleksibel dan berdasarkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan melalui upaya dan kinerja manajer.

2.1.3.3 Fungsi Informasi Akuntansi Manajemen

Mulyadi (2010:25) menyatakan bahwa informasi akuntansi manajemen diperlukan oleh manajemen untuk melaksanakan dua fungsi pokok manajemen, yaitu perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan. Informasi akuntansi manajemen ini dihasilkan oleh sistem pengolahan informasi keuangan yang disebut akuntansi manajemen. Informasi akuntansi manajemen dibutuhkan oleh manajemen dalam berbagai jenjang organisasi untuk menyusun rencana aktivitas perusahaan di masa yang akan datang.

Menurut Hansen dan Mowen (2009:58) yang telah dialihbahasakan oleh Ancella A. Hermawan, tujuan dari sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi manajemen memiliki tujuan untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perhitungan biaya jasa, produk dan tujuan lain yang diinginkan manajemen untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan untuk menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut sesuai dengan fungsi akuntansi manajemen.”

2.1.3.4 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut persepsi manajer informasi yang paling bermanfaat adalah informasi yang memiliki karakteristik. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Chenhall dan Morris (1986) dalam Rudianto (2009:23) adalah sebagai berikut:

1. “Informasi *Boardscope*,
2. *Timeliness*,
3. *Aggregation*(agregasi),
4. *Integration*(integrasi).”

Uraian dari masing-masing karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Rudianto (2009:23) adalah sebagai berikut:

1. Informasi *Broadscope*

Dalam melaksanakan tugasnya, manajer membutuhkan informasi dari berbagai sumber yang sifatnya luas. Dengan demikian manajer membutuhkan informasi yang memiliki cakupan luas dan lengkap meliputi aspek ekonomi.

2. *Timeliness*

Informasi yang tepat waktu (*timeliness*) menggambarkan ketersediaan informasi pada saat dibutuhkan dan menggambarkan frekuensi pelaporan informasi. Hal ini dapat mengurangi ketidakpastian karena mampu membuat manajer secara terus menerus menyesuaikan aktivitasnya untuk merespon perubahan yang diinginkan oleh setiap bagian dalam organisasi.

3. *Aggregation* (agregasi)

Menyediakan ringkasan informasi area fungsional selama periode tertentu. Hal ini dapat membuat para manajer mampu memproses informasi dalam jumlah yang besar, mendapatkan informasi dalam format yang dapat diproses secara cepat dan dapat meningkatkan jumlah informasi yang diproses dalam waktu tertentu serta dapat mengurangi informasi yang *overload*.

4. *Integration* (integrasi)

Memberikan peran koordinasi antar sub unit yang saling ketergantungan.

Informasi yang terintegrasi dapat mengurangi ketidakpastian, mendorong pembelajaran, mendapatkan ide-ide.

2.1.4 Kinerja Organisasi Perusahaan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja secara mentah dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam arti ini, kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan kelompok maupun individu. Beberapa pendapat mengenai kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli.

Dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut, hal tersebut dikemukakan oleh IndraBastian (2006:274).

Kinerja menurut Wibowo (2009:193) adalah sebagai berikut :

”Kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu dengan organisasi lain dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.”

Pendapat yang senada juga dijelaskan oleh Rudianto (2013:189) yang mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Secara sederhana kinerja adalah prestasi kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai hasil kerja dari seseorang atau kelompok orang dalam organisasi.”

Pabundu Tika (2014:65) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.2 Pengertian Organisasi

Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi di bentuk karena mempunyai dasar dan tujuan yang ingin dicapai, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ismail Nawawi(2013:25) adalah sebagai berikut:

“Organisasi adalah bentuk perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama, akan tetapi perlu kita pahami bahwa yang menjadi dasar organisasi bukan “siapa” akan tetapi “apanya: yang berarti bahwa yang dipentingkan bukan siapa orang yang akan memegang organisasi, tetapi “apakah” tugas dari organisasi”.

Menurut Gudono (2012:15) menyatakan bahwa organisasi adalah sebagai berikut:

“Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas sehingga bisa dipisahkan.”

Mohamad Mahsun (2014:11) mengemukakan konsep organisasi, sebagai berikut:

“Organisasi sering dipahami sebagai kelompok orang yang berkumpul dan bekerjasama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang ditetapkan bersama.”

Dapat ditarik sebuah kesimpulan, organisasi adalah bentukan dua orang atau lebih yang bekerjasama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya.

2.1.4.3 Pengertian Kinerja Organisasi

Pengertian kinerja dan organisasi sebelumnya menjelaskan posisi kinerja dan posisi organisasi, ketika hal tersebut digabungkan akan membentuk satu variabel baru yaitu kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumberdaya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun non fisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan.

Kinerja organisasi menurut Indra Bastian (2006:329) adalah sebagai berikut:

“Kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.”

Menurut Wibowo, Kinerja organisasi sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi daalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Wibowo, 2009:194).

Pendapat lain dikemukakan oleh HarbaniPasolong (2008:176) mengenai kinerja organisasi sebagai berikut:

“Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.”

Dengan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati. Jadi, bukan hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan, melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya, kondisi intern organisasi, pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

2.1.4.4 Pengukuran Kinerja Organisasi Perusahaan

Pada dasarnya pengukuran kinerja merupakan alat pengendalian bagi perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan dan pengendalian atas kinerja operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, melalui pengukuran kinerja perusahaan atau organisasi juga dapat memilih strategi yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2009:8) tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

“Tujuan pengukuran kinerja adalah alat untuk membantu, mengetahui, mengatur, dan mengembangkan apa yang dibutuhkan oleh organisasi.”

Manfaat dari pengukuran kinerja juga dikemukakan oleh Wibowo (2009:9) adalah sebagai berikut:

1. “Perusahaan dapat memperkirakan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.
2. Perusahaan dapat merencanakan target performansi untuk masa datang secara realitas berdasarkan tingkat performansi sekarang.
3. Perusahaan dapat melaksanakan strategi peningkatan kinerja berdasarkan jarak antara performansi aktual dengan performansi yang diharapkan.”

Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja. Pengukuran tersebut ada yang bersifat umum, ada pula yang memiliki sifat memiliki arti bagi kelompok-kelompok tertentu. Menurut Wibowo (2009:13) sistem pengukuran kinerja terdiri dari beberapa metode berdasarkan jamannya, yaitu sebagai berikut:

1. “Prosedur perencanaan dan kontrol pada proyek pembangunan US, Railroad (1860-1870).

2. Awal abad ke-20 Du Pont Firm memperkenalkan *Return Of Investment*(ROI) dan *the pyramid of financial ratio* serta *general motor* mengembangkan *innovative management accounting of the time*.
3. Sejak tahun 1925, pengukuran kinerja finansial telah dikembangkan sampai sekarang, diantaranya *Discounted Cash Flow* (DCF), *Residual Income* (RI), *Economic Value Added* (EVA) dan *Cash Flow Return On Investment* (CFROI).
4. Keegan et al. (1989) mengembangkan *performance matriks* yang mengidentifikasi pengukuran dalam biaya dan non biaya.
5. Maskel et al. (1989) memprakasai penggunaan *performance measurement* berbasis *world class manufacturing* (WCM) dengan pengukuran kualitas, waktu, proses dan fleksibilitas.
6. Cross dan Linch (1988-1989) mengembangkan hubungan antara kriteria kinerja dalam piramid kinerja.
7. Dixon et al. (1990) mengenalkan *questionnaire* pengukuran kinerja.
8. Brignal et al. (1991) menerapkan konsep non finansial.
9. Azzone et al. (1991) memprakarsai tentang pentingnya kriteria waktu pada penggunaan matriks.
10. Kaplan dan Norton (1992, 1993) memperkenalkan *balanced scorecard* sebagai konsep baru pengukuran kinerja dengan empat pilar utama yaitu; finansial, konsumen, internal proses, dan inovasi.
11. Pada tahun 2000, Chris Adam dan Andy Neely memperkenalkan suatu pengukuran kinerja yang mengedepankan pentingnya menyelaraskan aspek perusahaan (*stakeholder*) secara keseluruhan dalam suatu *framewwork* pengukuran yang strategis. Konsep pengukuran kinerja ini dikenal dengan istilah *performance prism* (Neely dan Adams, 2000).”

2.1.4.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Gudono (2012:19), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :

- a. “Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.

- c. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- d. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.”

Menurut Achmad S. Ruky (2010:35), Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut :

1. “Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.”

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

2.1.4.6 Pengukuran *Performance Prism*

Performance prism didasarkan pada kepercayaan bahwa suatu organisasi bercita-cita untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam lingkungan bisnis saat ini, memiliki gambaran jernih yang luar biasa dari pemegang saham kunci dan bagaimana harapan mereka. Menurut Bolly Boliawati (2015), pengertian *performance prism* adalah sebagai berikut:

“*Performance prism* adalah suatu pengukuran kinerja yang mengedepankan pentingnya menyelaraskan aspek perusahaan (stakeholder) secara keseluruhan kedalam suatu *framework* pengukuran yang strategis. *Stakeholders* ini meliputi *investor*, *customer*, tenaga kerja, *supplier* dan masyarakat.”

Menurut Wibowo (2009:15), terdapat lima pertanyaan kunci dari lima perspektif untuk mendesain alat ukur melalui *performance prism*, dapat dilihat dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1

Perspektif *Performance Prism*

Kepuasan Pelanggan (<i>Stakeholder Satisfaction</i>)	Siapakah pemilik modal utama (<i>stakeholder</i>), apakah yang mereka inginkan dan apakah yang mereka butuhkan.
Strategi (<i>Strategy</i>)	Strategi apakah yang harus dimiliki untuk diterapkan di dalamnya, untuk memuaskan keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan pemilik modal utama (<i>stakeholder</i>).
Proses (<i>Process</i>)	Proses kritis seperti apakah yang diperlukan apabila mengambil strategi tersebut.
Kemampuan (<i>Capability</i>)	Kemampuan seperti apakah yang dibutuhkan untuk mengoperasikan dan meningkatkan proses tersebut.
Kontribusi Pemilik Modal (<i>Stakeholder Contribution</i>)	Kontribusi seperti apakah yang dibutuhkan dari pemilik modal apabila merawat dan mengembangkan kemampuan tersebut.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai masing-masing perspektif kinerja pada *performance prism* menurut Wibowo (2009:15) :

1. Kepuasan Pelanggan (*Stakeholder Satisfaction*)

Penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan para *stakeholder* sehingga dapat meningkatkan kepuasan dari *stakeholder* jika bertransaksi dengan organisasi. Apabila organisasi gagal memberikan *value* kepada *stakeholdernya*, maka dapat mengakibatkan pengurangan reputasi organisasi tersebut. Sebaliknya, apabila *stakeholder satisfaction* terpenuhi, maka hal ini memiliki arti bahwa kinerja organisasi telah baik dan pada akhirnya organisasi mencapai tujuan akhir, yaitu peningkatan *profit*. Kesuksesan suatu organisasi dalam masa mendatang tergantung pada pendekatan manajemen yang dapat merefleksikan kebutuhan dalam memperhatikan keinginan semua *stakeholdernya*. Pihak manajemen dalam hal ini mempertimbangkan enam kunci pada *stakeholder*, yaitu:

a. Investor (*Stakeholder*)

Suatu perusahaan umum harus menerapkan usaha terbaiknya untuk membawa pada harapan para investornya.

b. Pelanggan (*Customer*)

Perusahaan selalu ingin mempertahankan pelanggan dan menemukan lebih banyak lagi pelanggan potensial.

c. Karyawan (*Employees*)

Perusahaan harus mempertahankan karyawan, karena hal ini berarti suatu nilai tambah bagi investor dan pelanggan (menunjukkan *performance* perusahaan yang baik) tetapi penghematan biaya harus tetap dilakukan.

d. Penyalur (*Supplier*)

Banyaknya *supplier* yang memenuhi kebutuhan perusahaan akan cenderung mengakibatkan pembengkakan biaya, karena mempunyai efek pada biaya, karena mempunyai efek pada biaya administrasi. Pengurangan biaya untuk hal ini perlu untuk secara hati-hati ditargetkan, beberapa kontrak persediaan perlu untuk dirundingkan kembali dengan para *supplier*.

e. Peraturan Pemerintah (*Regulators*)

Peraturan pemerintah secara langsung memberikan pengaruh yang besar bagi perusahaan, pemenuhan dengan peraturan merupakan suatu *comfirmity* (bukan hanya isu). Perusahaan manapun harus memelihara reputasinya dalam pasar, karena ketidakberhasilan pemenuhan peraturan berpotensi merusakkan publisitas dalam pasar.

f. Masyarakat (*Communities*)

Masyarakat adalah faktor lain yang kadang dihubungkan dengan *regulator* (misalnya hukum ketenagakerjaan). Kebijakan standar etis harus ditempatkan secara internal dan eksternal. Ada baiknya pihak manajemen harus memastikan bahwa aspek ini harus dipenuhi dalam upaya perbaikan sistem pengukuran kinerja perusahaan.

2. Strategi (*Strategy*)

Tujuan dari strategi yang utama adalah memberikan nilai (*value*) kepada para *stakeholder* dengan cara memuaskan keinginan dan kebutuhan mereka. Strategi sangat diperlukan untuk mengukur kinerja organisasi sebab dapat dijadikan sebagai acuan sudah sejauh mana tujuan organisasi telah dicapai, sehingga pihak manajemen dapat mengambil langkah cepat dan tepat dalam membuat keputusan dan menyempurnakan kinerja organisasi. Di perusahaan-perusahaan terdiversifikasi strategi terdapat empat level organisasi yang berbeda, yaitu:

a. Strategi Korporasi (*Corporate Strategy*)

Merupakan payung dari seluruh divisi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Strategi korporasi untuk perusahaan yang terdiversifikasi melibatkan empat macam kegiatan, yaitu:

1. Membuat langkah-langkah bisnis untuk menetapkan posisi di bisnis-bisnis yang berbeda untuk mencapai diversifikasi.
2. Melakukan kegiatan-kegiatan awal untuk meningkatkan kinerja gabungan dari bisnis yang dimiliki perusahaan.
3. Melakukan cara-cara untuk menangkap sinergi antar unit bisnis yang terkait.
4. Menerapkan prioritas investasi dan mengarahkan sumber-sumber daya korporasi ke dalam unit yang paling menarik.

b. Strategi Bisnis (*Business Strategy*)

Istilah strategi bisnis berhubungan dengan rencana manajemen untuk suatu bisnis tunggal, bukan untuk bisnis yang terdiversifikasi. Suatu strategi bisnis

dikatakan mempunyai kekuatan jika dapat menghasilkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Sebaliknya suatu strategi bisnis dikatakan lemah jika menghasilkan ketidakunggulan kompetitif.

c. Strategi Fungsional (*Functional Strategy*)

Istilah strategi fungsional berhubungan langsung dengan rencana manajemen untuk sebuah aktifitas fungsi organisasi tertentu. Strategi fungsional di area produksi menunjukkan rencana manajerial bagaimana aktifitas-aktifitas produksi dan dikelola untuk mendukung strategi bisnis untuk mencapai sasaran dan misi fungsi tersebut.

d. Strategi Operasi (*Operating Strategy*)

Strategi operasi berhubungan dengan prakarsa strategik yang lebih sempit dan pendekatan-pendekatan untuk mengelola unit-unit operasi kunci .

3. Proses (*Process*)

Proses yaitu bagaimana caranya agar organisasi mampu menjalankan strategi. Proses yang baik harus dapat mendukung pencapaian strategi, sehingga memungkinkan organisasi memiliki performansi dengan baik, antara lain memperoleh pendapatan yang tinggi dengan pengeluaran yang serendah mungkin melalui pengoptimalan fasilitas. Terdapat lima aspek apabila pengukuran dilakukan yaitu:

a. Memasarkan Produk dan Layanan Jasa

Hal ini dilakukan dengan produksi yang jumlahnya tidak terlalu banyak, untuk memastikan respon konsumen dan mengukur kemampuan pemasok dalam memenuhi kebutuhan bahan baku secara konsisten dan tepat waktu.

b. Mengatur Portfolio Riset dan Pengembangan Perusahaan

Hasil dari evaluasi atas pemantauan perkembangan dengan memperhatikan peluang dan batasan yang berhubungan langsung dengan proyek, menunjukkan kemampuan untuk melihat portfolio proyek yang diinvestasikan dan melihat tujuan yang diinginkan serta melihat sumber daya yang dibutuhkan untuk perkembangan baik internal maupun eksternal.

c. Melihat Peluang Pasar Untuk Produk dan Jasa Baru

Dalam melihat peluang pasar, kita harus cermat. Ide inovasi harus dapat diperoleh melalui berbagai cara dan dari banyak sumber. Produk yang inovatif, pada umumnya dimatangkan dan di divisi riset dan pengembangan.

d. Merancang dan Mengembangkan Produk dan Jasa Baru

Hal tersebut merupakan suatu aktifitas kompleks yang melibatkan bisnis dan mempunyai beberapa tahapan, yaitu; tahap pengembangan dan penyusunan konsep, perencanaan produk, dan detail produk dan proses rekayasa.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yang dimiliki oleh organisasi meliputi keahlian sumber daya. Praktek-praktek bisnisnya, berupa infrastruktur fisik, pabrik, pemanfaatan teknologi serta fasilitas-fasilitas pendukungnya untuk memungkinkan jalannya proses tersebut. Pengukuran kinerja dapat membantu organisasi dalam menempatkan proses dan kapabilitas yang benar, serta mendorong orang dalam organisasi untuk mempertahankan atau secara aktif memelihara proses dan

kapabilitas tersebut. Dalam hal ini, terdapat aspek-aspek yang terlibat dalam pengukuran kemampuan perusahaan, yaitu:

a. Sumber Daya Insani

Sumber daya insani merupakan sumber daya yang paling penting untuk dapat mencegah persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang ditetapkan dan teknologi yang digunakan. Oleh karena itu, fatal untuk mengembangkan sumber daya insani melalui proses yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai.

b. Teknologi

Usia dan kondisi teknologi yang diterapkan merupakan salahsatu penentu kemampuan organisasi perusahaan untuk mengeksekusi strategi dan mencapai kepuasan pelanggan dalam hal menyediakan produk dan layanan. Teknologi yang baru biasanya lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan teknologi lama.

5. Kontribusi *Stakeholder* (*Stakeholder Contribution*)

Organisasi harus mempertimbangkan hal-hal apa saja yang diinginkan dan dibutuhkan dari *stakeholdernya*, karena hal ini menentukan apa saja yang harus diukur yang merupakan tujuan akhir pengukuran *performance prism*. *Performance prism* tidak hanya berbicara mengenai apa yang dibutuhkan dan diinginkan *stakeholder*, tetapi juga timbal balik atas apa saja yang dibutuhkan dan diinginkan organisasi dari *stakeholder*. Sebab, organisasi dikatakan

memiliki kinerja yang baik jika mampu memenuhi kegiatan dan kebutuhan *stakeholder*, serta menyampaikan apa yang diinginkannya dari para *stakeholdernya* yang sangat mempengaruhi kelanngsungan hidup organisasi. Pemenuhan keinginan organisasi terhadap *stakeholder* haruslah sebaik pemenuhan keinginan dan kebutuhan *stakeholder* dari organisasi itu sendiri.

Menurut Wibowo (2009:25) kelebihan dari metode *performance prism* bila dibandingkan dengan metode lain, terutama *balanced scorecard* dan IPMS yang dapat dilihat pada tabel 2.2 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2

Keunggulan *Performance Prism*

<i>Performance Prism</i>	<i>Balance Scorecard</i>
Mengidentifikasi <i>stakeholder</i> dari banyak hal yang berkepentingan seperti <i>customer</i> , <i>supplier</i> , <i>employee</i> , <i>regulator</i> , serta <i>community</i> .	Mengidentifikasi <i>stakeholder</i> hanya dari sisi <i>customer</i> dan <i>investor</i> saja.
<i>Performance Prism</i>	IPMS
<i>Key Performance Indicator</i> (KPI) yang diidentifikasi berdasarkan strategi, proses dan kapabilitas yang merupakan hasil dari indentifikasi terhadap <i>stakeholder requirement</i> serta tujuan perusahaan.	<i>Key Performance Indicator</i> (KPI) nya langsung berdasarkan <i>stakeholder requirement</i> tanpa memandang strategi, proses, dan kapabilitas.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengendalian intern, modal intelektual, dan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja organisasi perusahaan diantaranya dikutip dari beberapa sumber. Berikut ini adalah tabel hasil penelitian terdahulu yang

berkaitan dengan Kinerja Organisasi Perusahaan, dapat dilihat pada Tabel 2.3, sebagai berikut:

Tabel 2.3
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Bier Jannah (2010)	Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan (Studi Kasus: PT Pasaraya Manggarai di Jakarta)	Variabel Dependen yaitu Kinerja Organisasi Perusahaan (Y) Variabel Independen yaitu Pengendalian Intern (X1), Sistem informasi akuntansi (X2), motivasi kerja (X3)	Diketahui bahwa variabel pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan, adapun pengaruh paling dominan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah motivasi kinerja.	a. Perubahan variabel (X2 dan X3) yaitu Modal intelektual dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen b. Objek penelitian yaitu PT c. TBN Bandung
2	Sari F. Siahaan (2013)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Nilai Pasar dan Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012	Variabel Dependen yaitu Nilai Pasar (Y1) dan Kinerja Perusahaan (Y2) Variabel Independen yaitu <i>Intellectual Capital</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>intellectual capital</i> secara gabungan tidak berpengaruh pada nilai pasar. Hanya <i>Human Capital</i> yang berpengaruh pada nilai pasar. <i>Intellectual Capital</i>	a. Penambahan Variabel (X) yaitu Pengendalian Intern dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen b. Perubahan Variabel (Y) yaitu Kinerja Organisasi Perusahaan

No.	Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
				berpengaruh signifikan positif pada kinerja keuangan (ROA), (ROE), dan (GR)	c. Objek Penelitian yaitu PT TBN Bandung
3	Mirna Indriani (2014)	Interaksi Antara <i>Budgetary Participation</i> dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial: Survei Pada Organisasi Pemerintah Daerah	Variabel Dependen yaitu Kinerja Manajerial (Y) Variabel Independen yaitu <i>Budgetary Participation</i> (X1), Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (X2)	Bukti empiris penelitian ini menunjukkan terdapat dua temuan saling bertolak belakang terhadap dimensi SAM, dimensi <i>boardscope</i> menunjukkan pengaruh negatif sedangkan dimensi <i>integration</i> menunjukkan pengaruh positif.	a. Perubahan Variabel (X) yaitu Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan modal intelektual b. Perubahan Variabel (Y) yaitu Kinerja Organisasi Perusahaan c. Objek Penelitian yaitu PT TBN Bandung

Sumber : Hasil pengolahan peneliti (2016)

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan

Pengendalian intern adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa

ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang ditetapkan.

Pengendalian intern harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu perusahaan untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan, dan pengelewengan. Di perusahaan kecil, pengendalian masih dapat dilakukan oleh pemilik perusahaan. Namun semakin besar perusahaan, dimana ruang gerak dan tugas-tugas yang harus dilakukan semakin kompleks, menyebabkan pimpinan perusahaan tidak mungkin lagi melakukan pengendalian secara langsung, maka dibutuhkan suatu pengendalian intern yang dapat memberikan keyakinan kepada pimpinan bahwa tujuan perusahaan telah tercapai.

Tujuan perusahaan secara umum adalah menghasilkan laba atau keuntungan. Laba (*profit*) adalah selisih antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dikeluarkan untuk membeli sumber daya alam dalam menghasilkan barang atau jasa. Tujuan perusahaan juga untuk memuaskan kebutuhan dari konsumen dengan nilai-nilai tertentu.

Penjelasan mengenai pengendalian dikemukakan oleh Krismiaji (2015:213) mendefinisikan pengendalian adalah proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah objek organisasi. Tujuan dilakukannya pengendalian adalah untuk mencegah timbulnya kerugian bagi sebuah organisasi, dan mencegah ancaman-ancaman yang terjadi. Tanpa adanya pengendalian internal, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Untuk menciptakan suatu pengendalian intern, harus diperhatikan juga komponen-komponen secara keseluruhan untuk mendukung perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Semakin besar perusahaan, semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut.

Menurut Hall. A James (2009) dalam Bier Jannah (2010), komponen dalam pengendalian internal akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja pada masing-masing individu. Perusahaan harus waspada terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran resiko dalam pengendalian maka setiap individu dalam perusahaan atau organisasi akan meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi resiko yang mungkin akan terjadi. Begitu juga informasi dalam komponen pengendalian intern akan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Dalam aktivitas pengendalian akan mendorong setiap individu menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat lebih disiplin dalam bekerja. Jika pengendalian intern suatu perusahaan atau organisasi lemah, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan dalam perusahaan atau organisasi semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian intern suatu perusahaan atau organisasi kuat, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dan kesalahan dalam perusahaan atau organisasi dapat diperkecil.

2.2.2 Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan

Modal intelektual telah diyakini sebagai salahsatu ukuran kesuksesan untuk lebih unggul dan kompetitif yang menciptakan nilai tambah suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Pengungkapan *intellectual capital* sebagai aset tidak berwujud yang terdapat dalam laporan keuangan telah banyak dilakukan untuk menentukan nilai (*value*) serta meningkatkan kinerja (*Performance*) perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan informasi yang relevan mengenai *intangible asset* perusahaan dalam mengungkapkan nilai dan kinerjanya. Hal tersebut dikemukakan oleh Sari F. Siahaan (2013).

Sangkala(2008:17) menjelaskan pengelolaan *intellectual capital* (IC) sangat berperan penting dalam meningkatkan nilai perusahaan sehingga perusahaan dapat tetap bertumbuh dan meningkatkan nilai perusahaan. Sehingga *intellectual capital* (IC) dapat dikatakan sebagai aset tak berwujud yang mempunyai dampak signifikan pada kinerja dan semua keberhasilan dalam bisnis.

Ihyaul Ulum (2015:58),mengemukakan teori yang terkait dengan penelitian ini yaitu *resources based theory*, *knowledge based theory*, dan *stakeholder theory*. Teori-teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Resources Based Theory*, menjelaskan bahwa sumber daya dapat secara umum didefinisikan untuk memasukkan asset, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi, atau pengetahuan yang dikendalikan oleh perusahaan dapat digunakan untuk memahami dan menerapkan strategi mereka.

2. *Knowledge Based Theory*, memberikan landasan teoritis mengenai pentingnya modal intelektual bagi perusahaan sesuai dengan karakteristik yang melekat di dalamnya.
3. *Stakeholder Theory*, tujuan utamanya adalah untuk membantu manajemen perusahaan memahami lingkungan stakeholder perusahaan dan melakukan pengelolaan dengan lebih efektif diantara keberadaan hubungan-hubungan di lingkungan perusahaan.

Menurut berbagai peneliti, modal intelektual merupakan hasil dari jumlah tiga elemen utama organisasi yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan, yaitu keunggulan bersaing organisasi Bontis et. al, (2000) dengan metode pengukuran yang dikembangkan oleh Pulic (2000) dalam Ihyaul Ulum (2015:48). Penggunaan pengukuran dalam VAIC memenuhi kebutuhan dasar ekonomi kontemporer dari sebuah sistem pengukuran yang menunjukkan nilai sebenarnya dan kinerja suatu perusahaan. Hal ini sangat berguna bagi stakeholder yang berada di dalam *value creation process* (pemberi kerja, karyawan, manajemen, investor, pemegang saham, dan mitra bisnis) dan dapat diterapkan pada semua tingkat aktivitas bisnis. Sehingga, pengelolaan kinerja melalui IC sebagai nilai tambah di dalam perusahaan dapat menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (*business performance*). Pengelolaan IC yang semakin baik, mengakibatkan kinerja perusahaan akan dinilai semakin baik.

2.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan

Perencanaan sistem informasi merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi sehingga perlu mendapatkan perhatian, agar bisa memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian organisasi tersebut. Menurut Azhar Susanto (2013:14) akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang berguna untuk membantu para pekerja, manajer, dan eksklusif untuk membuat keputusan yang lebih baik.

Dalam penelitian ini hubungan sistem akuntansi manajemen dengan kinerja dapat dijelaskan melalui beberapa teori. Menurut Zahirul Hoque (2003:9) yang telah dialih bahasakan oleh Tim Salemba Empat, teori yang berhubungan dengan sistem akuntansi manajemen dan kinerja adalah sebagai berikut:

“Ada beberapa teori yang digunakan oleh para peneliti akuntansi manajemen dalam menjelaskan sistem akuntansi manajemen diantaranya adalah teori rasional teknikal, teori kontijensi, dan teori institusional.”

Pada teori rasional teknikal, menurut Gudono (2012:26) merupakan berupa informasi yang disediakan oleh sistem akuntansi manajemen, terutama pada organisasi, dapat membantu alokasi sumber daya secara efisien dan efektif. Pada pendekatan ini menggambarkan apabila organisasi berubah maka, sistem akuntansi manajemen juga akan berubah. Sistem akuntansi manajemen yang baru akan memberikan informasi yang dapat membantu para pembuat keputusan. Oleh karena itu, sistem akuntansi manajemen merupakan bagian, struktur, dan elemen organisasi yang membentuk sistem pengendalian manajemen.

Menurut Eddy R. Rasyid (2015:32), pendekatan kontinjensi untuk akuntansi manajemen didasari oleh anggapan bahwa tidak ada sistem akuntansi yang tepat secara universal yang dapat digunakan oleh semua organisasi dalam berbagai keadaan. Sistem akuntansi yang tepat tergantung pada keadaan khusus dimana organisasi tersebut berada. Oleh karenanya, teori kontinjensi harus mengidentifikasi aspek khusus dari sistem akuntansi perusahaan dimana keadaan dapat didefinisikan dengan pasti dan sistem dapat dicobakan dengan tepat.

Teori Institusional juga dikemukakan oleh Gundono (2012:59), bahwa perubahan dalam akuntansi manajemen disebabkan karena perubahan peraturan lingkungan dan rutinitas dalam organisasi. Akuntansi manajemen berpotensi menciptakan individu-individu yang berkomitmen terhadap organisasi agar dapat tercapai pengambilan keputusan rasional. Organisasi melakukan tawar-menawar dengan lingkungan dalam hal mencapai tujuan penting atau kemungkinan-kemungkinan masa mendatang, akhirnya adaptasi struktur organisasi didasari oleh tindakan individu dan tekanan lingkungan. Oleh karenanya peran institusional yang krusial pada organisasi sebagai bagian dari proses-proses organisasi tidak boleh diabaikan.

Menurut persepsi para peneliti, informasi yang paling bermanfaat adalah informasi yang memiliki karakteristik. Hal tersebut berdasarkan penelitian dari Chenhall dan Morris (1986) dalam Mirna (2014) yaitu *boardscope*, *timeliness*, *aggregation*, dan *integration*. Dengan ketersediaan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen tersebut, maka akan sangat membantu tugas yang dihadapi

manajer dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, sehingga memungkinkan penyedia informasi dalam bentuk tertentu akan memberikan tambahan informasi yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan.

2.2.4 Paradigma Penelitian

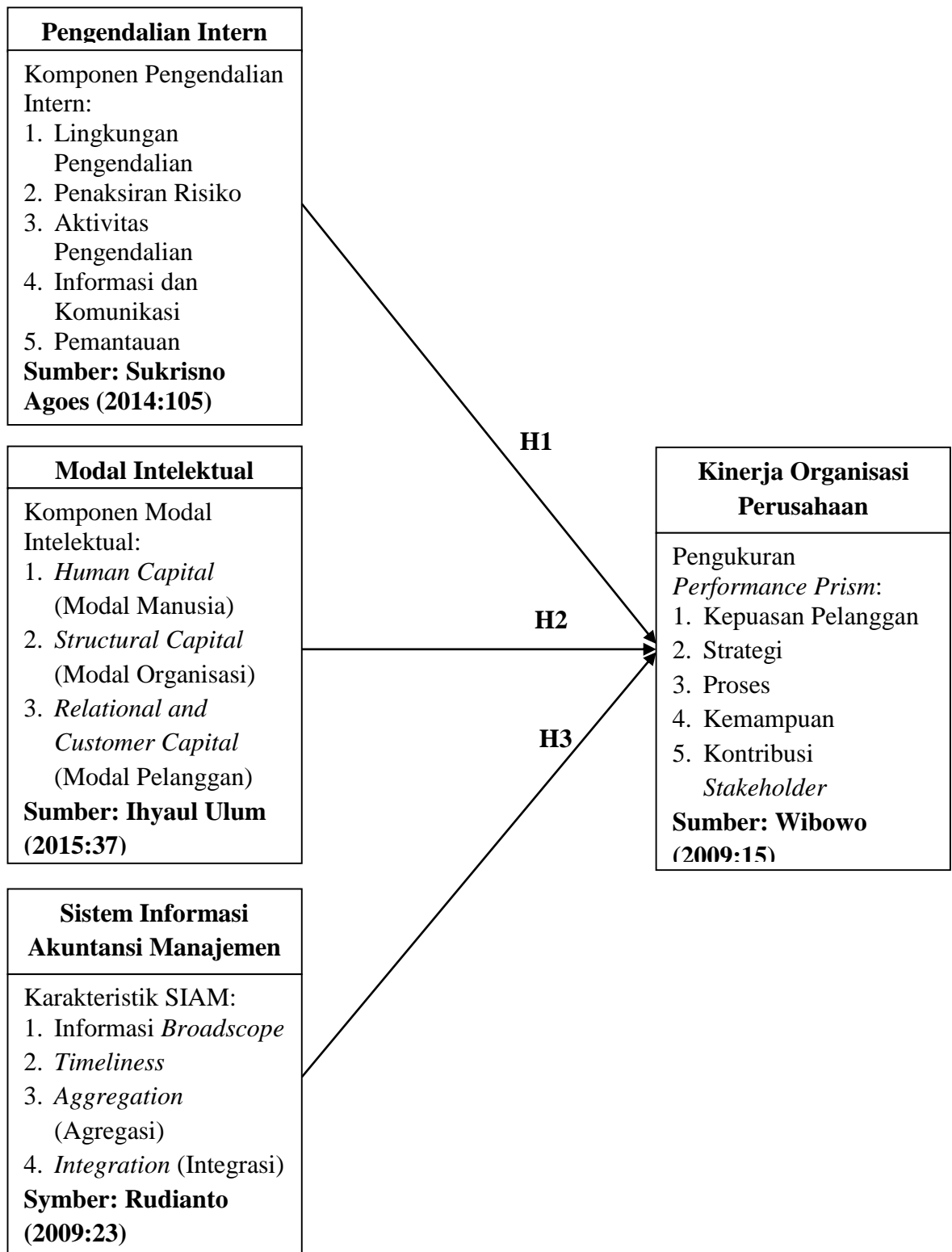
Menurut Sugiyono (2013:63) paradigma penelitian adalah sebagai berikut:

“Paradigma penelitian melalui metode kuantitatif atau kualitatif yang dilandasi suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan pada beberapa variabel saja. Pola hubungan antara variabel yang akan diteliti tersebut selanjutnya disebut sebagai paradigma penelitian atau model penelitian.”

Jadi paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Paradigma penelitian ini terdiri atas satu variabel independen dan dependen.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga didasari oleh penelitian terdahulu, penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengendalian intern, modal intelektual, dan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja organisasi perusahaan.

Dari kerangka pemikiran maka, dapat digambarkan alur hubungan antar variabel yang diteliti dalam paradigma dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:64), dalam penelitian hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penulisan skripsi ini menggunakan perumusan atas hipotesis untuk membuat pernyataan yang akan mewakili pengaruh pengendalian intern, modal intelektual, sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja organisasi perusahaan.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini, rumusan hipotesis penelitian yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama = Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi perusahaan.

Hipotesis Kedua = Modal Intelektual berpengaruh terhadap kinerja organisasi perusahaan.

Hipotesis Ketiga = Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja organisasi perusahaan.