

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun instansi. Informasi akuntansi sangat berhubungan erat dengan data keuangan yang dihasilkan melalui kegiatan rutin perusahaan maupun instansi pemerintahan. Fungsi utama dari sistem informasi akuntansi yaitu untuk mendorong seoptimal mungkin agar akuntansi dapat menghasilkan sumber informasi akuntansi yang berstruktur dan berkualitas yaitu tepat waktu, relevan, lengkap dan akurat. Penggunaan sistem informasi akuntansi yang berkualitas sangat berguna bagi perusahaan dan instansi dalam menentukan langkah-langkah atau kebijaksanaan yang diambil dan juga untuk mempermudah dalam pengawasan terutama terhadap aktivitas suatu perusahaan.

Pengertian sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2013:72) adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan (integritas) dari sub-sistem/komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.”

Pengertian sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2010:4) adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis”.

Pengertian sistem informasi menurut Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini (2011:57) adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi dapat pula didefinisikan sebagai suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sistem-sistem yang saling berhubungan yang melibatkan sumberdaya seperti manusia dan peralatan yang saling bekerja sama untuk mengelola data ekonomi kedalam bentuk informasi keuangan yang dapat digunakan bagi perusahaan.

Jadi pada dasarnya sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang digunakan untuk memudahkan perusahaan dalam memproses data dan transaksi keuangan sehingga dapat menghasilkan suatu informasi keuangan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam pengambilan keputusan.

2.1.1.1 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Fungsi sistem informasi akuntansi yang baik dalam pelaksanaannya diharapkan akan memberikan atau menghasilkan informasi-informasi yang berkualitas serta bermanfaat bagi pihak manajemen khususnya dan pemakai-pemakai informasi lainnya dalam pengambilan keputusan.

Menurut Azhar Susanto (2013:8) menyatakan ada tiga fungsi dari sistem informasi akuntansi, yaitu :

- “ 1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari
2. Mendukung proses pengambilan keputusan
3. Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.”

Adapun penjelasan mengenai tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Mendukung perusahaan aktivitas sehari-hari

Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan. Transaksi akuntansi menghasilkan data akuntansi untuk diolah oleh sistem pengolahan transaksi (SPT) yang merupakan bagian atau sub dari sistem informasi akuntansi, data-data yang bukan merupakan data transaksi akuntansi dan data transaksi lainnya yang tidak ditangani oleh sistem informasi lainnya yang ada di perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi diharapkan dapat melancarkan operasi yang dijalankan perusahaan.

2. Mendukung proses pengambilan keputusan

Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.

3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan

Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggungjawab yang penting adalah keharusan memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau *stakeholder* yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industri atau bahkan publik secara umum.

Menurut Krismiadi (2010:33) fungsi dari sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

- “1. Mengumpulkan data, memproses data tentang kegiatan organisasi secara efisien dan efektif.
2. Menghasilkan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan
3. Melakukan pengawasan yang memadai untuk menjamin bahwa transaksi bisnis telah dicatat dan diproses secara akurat serta untuk melindungi data tersebut dan aktiva lainnya. “

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan sistem informasi cukup penting bagi manajemen untuk memperoleh informasi khususnya informasi keuangan yang diperlukan baik bagi perencanaan dan pengendalian kegiatan maupun untuk melaksanakan pertanggungjawaban.

2.1.1.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Bagi suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan.

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mardi (2011:8) adalah sebagai berikut :

- “1. kepada seseorang (*to fulfill obligation relating to stewardship*). Pengelolaan perusahaan selalu mengacu pada tanggungjawab manajemen guna meratakan secara jelas segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh Sistem informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (*to support decision making by internal decision makers*). Sistem informasi menyediakan informasi Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan.
2. pimpinan sesuai dengan pertanggungjawabannya yang ditetapkan.
3. Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasi perusahaan sehari-hari. (*to support the day to day operations*). Dengan memperhatikan tujuan-tujuan diatas dapat membantu dalam merencanakan sistem tersebut agar dapat membentuk sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern guna mengelola perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam mendukung pengambilan keputusan bagi perusahaan.”

2.1.1.3 Unsur Sistem Informasi Akuntansi

Adapun unsur-unsur sistem informasi akuntansi menurut Krismiadjji (2010:23-35) adalah sebagai berikut :

- “1. Fungsi yang dilaksanakan oleh sebuah sistem informasi akuntansi.
2. Dokumen untuk merekam data transaksi.
3. Catatan akuntansi untuk mencatat transaksi kedalam jurnal dan memposting data dari jurnal kedalam buku besar.
4. Prosedur merupakan tahapan yang dilakukan secara berurutan.

5. Laporan yang dihasilkan untuk memberikan informasi yang bermanfaat untuk pembedaan keputusan oleh manajemen. “

2.1.1.4 Peran Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi suatu organisasi memakai peranan yang sangat penting dalam membantu organisasi untuk mengadopsi dan mempertahankan posisi strategisnya. Mencapai kesesuaian yang baik antara aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas.

Ada 5 (lima) peran sistem informasi akuntansi (SIA) menurut Azhar Susanto (2013:10), yaitu:

- “1. Mengumpulkan dan memasukan data ke dalam Sistem informasi Akuntansi.
2. Mengolah data transaksi tersebut.
3. Menyimpan data untuk tujuan di masa mendatang.
4. Memberi pemakai atau pengambil keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.
5. Mengontrol semua proses yang terjadi.“

Adapun penjelasan dari 5 (lima) peran sistem informasi akuntansi, yaitu sebagai berikut :

1. Mengumpulkan dan memasukan data ke dalam sistem informasi akuntansi (SIA).

Ada beberapa cara saat pengumpulan data, yaitu:

- a. Melalui formulir yang disiapkan formulir tersebut diisi data transaksi kemudian formulir tersebut berubah menjasi dokumen sumber (*source document*) dan selanjutnya diinput ke komputer untuk diproses lebih lanjut.

b. Melalui terminal. Ada beberapa jenis terminal yang dilihat dari lokasinya, seperti :

- Terminal yang ada di dalam perusahaan dan *online* dengan pusat komputer dengan menggunakan serat fiber optik misalnya *point of sales*
- Terminal yang ada diluar perusahaan dan dihubungkan ke perusahaan melalui telepon.
- Terminal yang ada diluar perusahaan dan dihubungkan ke perusahaan melalui fasilitas internal misalkan transaksi jual beli melalui *e-commerce* (dilakukan melalui komputer dekstop/notebook)

2. Mengelola data transaksi tersebut.

Data yang sudah dikumpulkan dimasukkan kedalam SIA melalui komputer biasanya mengalami serangkaian pengolahan baik secara *batch* maupun secara *online* agar bisa menjadikan informasi yang baik sesuai dengan kebutuhan. Selain perhitungan dan perbandingan dalam pengolahan ini sering juga dilakukan beberapa validasi untuk menguji keabsahan data dan pengelompokan agar lebih mudah dan cepat saat disajikan.

3. Menyimpan data untuk tujuan dimasa mendatang.

Data disimpan dalam berbagai cara penyimpanan data. Data dapat disimpan secara berurutan, secara acak atau langsung dengan menggunakan rumus tertentu dan berurutan yang di indeks. Disamping

itu susunan diantara file-file data yang dimasukan ada yang dilakukan secara bertingkat (*heirarchy*), dalam bentuk jaringan (*network*) atau berdasarkan hubungan (relasi). Apapun teknik yang dilakukan dalam menyimpan dan menyusun data tujuan utamanya agar data dapat diakses dengan cepat sehingga informasi dapat diperoleh pada saat diperlukan dan dapat dipercaya.

4. Memberi pemakaian atau pengambil keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.

Informasi biasanya disajikan dalam bentuk laporan atau bila format yang diinginkan sering berubah-ubah maka harus disediakan suatu fasilitas untuk mencari data dan membuat laporan dengan format yang sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri saat itu.

5. Mengontrol semua proses yang terjadi.

Pengontrolan dilakukan sejak data dikumpulkan kemudian dimasukan dan disimpan untuk diproses sehingga salah satu fungsi penting dari SIA adalah untuk mengamankan data sehingga informasi yang akurat dapat dihasilkan.

2.1.1.5 Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliabel*) (Widjajanto, 2001 dalam Astuti dan Dharmadiaksa, 2014).

Ratnaningsih dan Suaryana (2014) menyatakan bahwa

“Efektifitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat dan dapat dipercaya.”

Handoko, (2003:8) dalam Damayanthi dan Sierrawati (2012) menyatakan bahwa

“Efektifitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu.”

Efektifitas menurut Azhar Susanto (2013:39) adalah sebagai berikut :

“Efektifitas merupakan informasi yang harus sesuai dan secara lengkap mendukung proses bisnis dan tugas pengguna serta disajikan dalam waktu dan format yang tepat, konsisten dengan format sebelumnya sehingga mudah dimengerti.”

Berdasarkan penjelasan efektifitas dan sistem informasi akuntansi tersebut dapat disimpulkan bahwa efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi adalah kumpulan (integritas) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerjasama satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi yang harus sesuai dan secara lengkap mendukung kebutuhan pemakai dalam mendukung proses bisnis dan tugas disajikan secara tepat waktu dan mudah dimengerti oleh para penggunanya.

Tujuan pengembangan sistem informasi akuntansi adalah untuk menambah nilai bagi perusahaan, yaitu menghasilkan informasi yang akurat dan tepat waktu, pemerapan sistem informasi akuntansi yang meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya, meningkatkan pengambilan keputusan yang tepat dan meningkatkan pembagian pengetahuan (*knowledge sharing*) Handojo, Dkk (2004) dalam Purnami dan Damayanthi (2014).

2.1.1.6 Pengukuran Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Modal pengukuran keberhasilan sistem informasi yang lain dikemukakan oleh William H.DELone dan Emphraim R.McLean, yang dikenal dengan *D&M Is Success Model* (Delone dan McLean, 1992) dalam Jogiyanto (2007:14), memberikan enam dimensi keberhasilan sistem informasi akuntansi sebagai berikut :

- “1. *System Quality* (Kualitas Sistem)
2. *Information Quality* (Kualitas Informasi)
3. *Service Quality* (Kualitas Pelayanan)
4. *Use* (Penggunaan)
5. *User satisfaction* (Kepuasan Pemakai)
6. *Net Benefit* (Keuntungan Perusahaan)”

Adapun penjelasan mengenai modal pengukuran keberhasilan sistem informasi yang lain dikemukakan oleh William H.DELone dan Emphraim R.McLean tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. *System Quality* (Kualitas Sistem)

Kualitas sistem berarti kualitas dari kombinasi hardware dan software dalam sistem informasi. Fokusnya adalah performa dari sistem, yang

menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, prosedur dari sistem informasi dapat menyediakan informasi kebutuhan. Indikator pengukuran dari kualitas sistem dari DeLone dan Mclean yaitu :

a. Kenyamanan akses

Tingkat kesuksesan sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari tingkat kenyamanan pengguna dalam menggunakan sistem informasi. Dengan tingginya tingkat kenyamanan suatu sistem informasi maka pengguna akan sering menggunakan sistem informasi untuk mencari informasi yang dibutuhkan

b. Keluwesan sistem (*flexibility*)

Keluwesan (*flexibility*) sistem informasi sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan sistem. Pengguna akan lebih memilih sistem yang lebih fleksibel dibandingkan dengan sistem yang kaku. Dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi maka pengguna dapat sistem dengan lebih mudah.

c. Realisasi dari ekspektasi-ekspektasi pemakai

Jika sebuah sistem dapat merealisasikan ekspektasi (harapan) dari pemakaian dalam mencari sebuah informasi maupun pengguna sistem maka sistem akan lebih diminati.

d. Kegunaan dari fungsi-fungsi spesifik

Setiap sistem informasi dapat dibedakan fungsi-fungsi yang dimilikinya banyak sistem informasi lebih diminati karena memiliki fungsi-fungsi yang lebih spesifik dari sistem informasi lain

2. *Information Quality* (Kualitas Informasi)

Information quality merupakan output dari pengguna sistem informasi oleh pengguna (*user*). Variabel ini menggambarkan kualitas informasi yang dipersepsikan oleh pengguna yang diukur dengan keakuratan akurasi (*accuracy*), ketepatan waktu (*time liness*), dan penyajian informasi (*format*). Indikator pengukuran kualitas sistem yaitu :

a. kelengkapan (*completness*)

suatu informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika informasi yang dihasilkan lengkap. Informasi yang lengkap ini sangat dibutuhkan oleh pengguna dalam pengambilan keputusan. Informasi yang lengkap ini mencakup seluruh informasi yang dibutuhkan oleh pengguna dalam menggunakan sistem informasi tersebut secara berkala setelah merasa puas terhadap sistem informasi tersebut.

b. Relevan (*relevance*)

Kualitas informasi suatu sistem informasi dikatakan baik jika relevan terhadap kebutuhan pengguna atau dengan kata lain informasi tersebut mempunyai manfaat untuk penggunanya.

Relevansi informasi untuk tiap-tiap pengguna satu dengan yang lainnya berbeda sesuai dengan kebutuhan.

c. Akurat (*accurate*)

Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi harus akurat karena sangat berpengalaman bagi pengambilan keputusan penggunanya. Informasi yang akurat berarti bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksud informasi yang disediakan oleh sistem informasi. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan (*noise*) yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.

d. Ketepatan waktu (*timeliness*)

Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat, informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi, karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Jika pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi sebagai pengguna suatu sistem informasi tersebut. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas informasi yang dihasilkan sistem informasi baik jika informasi yang dihasilkan tepat waktu.

e. Format

Sistem informasi perusahaan yang memudahkan pengguna untuk memahami informasi yang disediakan oleh sistem informasi mencerminkan kualitas informasi yang baik. Jika penyajian informasi disajikan dalam bentuk yang tepat dalam informasi yang dihasilkan dianggap berkualitas sehingga memudahkan pengguna untuk memahami sistem informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi. Format informasi mengacu kepada bagaimana informasi dipresentasikan kepada pengguna. Dua komponen dari format informasi adalah bentuk dasar dan konteks dari interpretasinya dimana kadang-kadang dipandang sebagai frame. Bentuk dasar format merupakan bentuk penyajian website sebagai suatu bentuk sistem informasi, sedangkan konteks interpretasi sistem informasi mempengaruhi pandangan pengguna dan hal ini sering menyebabkan kesalahpahaman.

3. *Service Quality* (Kualitas Pelayanan)

Kualitas layanan sistem informasi merupakan pelayanan yang didapatkan pengguna dari pengembang sistem informasi, layanan dapat berupa update sistem informasi dan respon dari pengembang jika informasi mengalami masalah.

4. *Use* (Penggunaan)

Penggunaan mengacu pada seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Dalam kaitannya dengan hal ini penting untuk membedakan apakah pemakaian termasuk keharusan yang harus dihindari atau sukarela. Variabel ini diukur dengan indikator yang digunakan yang terdiri dari satu item yaitu seberapa sering pengguna (user) menggunakan sistem informasi tersebut (frekuensi of use)

5. *User satisfaction* (Kepuasan Pemakai)

Kepuasan pengguna merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem informasi. Sikap pengguna terhadap sistem informasi merupakan kriteria subjektif mengenai seberapa suka pengguna terhadap sistem yang digunakan. Variabel ini didukung dengan indikator yang terdiri atas efisiensi, keefektifan, dan kepuasan.

a. Efisiensi

Kepuasan pengguna dapat tercapai jika sistem informasi membutuhkan pengguna secara efisiensi. Keefisienan ini dapat dilihat dari sistem informasi yang dapat memberikan solusi terhadap pekerjaan pengguna kaitannya dengan aktivitas pelaporan data secara efisien. Suatu sistem informasi dapat dikatakan efisiensi jika suatu tujuan yang dimiliki pengguna dapat tercapai dengan melakukan hal yang tepat.

b. Keefektifan

Keefektifan sistem informasi dalam memenuhi kebutuhan pengguna dapat mengakibatkan kepuasan pengguna terhadap sistem informasi tersebut. Keefektifan sistem informasi ini dapat dilihat dari kebutuhan atau tujuan yang dimiliki pengguna dapat tercapai sesuai dengan harapan atau target yang diinginkan.

c. Kepuasan

Kepuasan pengguna dapat diukur melalui rasa puas yang dirasakan pengguna dalam menggunakan sistem informasi perpustakaan. Rasa puas pengguna dapat ditimbulkan dari fitur-fitur yang disediakan sistem. Informasi perpustakaan dan kualitas informasi sistem yang dihasilkan oleh sistem informasi perpustakaan. Rasa puas yang dirasakan pengguna mengindikasikan bahwa sistem informasi berhasil memenuhi aspirasi atau kebutuhan pengguna.

6. *Net Benefit* (manfaat-manfaat bersih)

Manfaat-manfaat bersih merupakan dampak (impact) keberadaan dan pemakaian sistem informasi terhadap kualitas kerja secara individual maupun organisasi termasuk didalamnya produktivitas, meningkatkan pengetahuan dan mengurangi lama waktu pencarian informasi.

Dalam penelitian ini didefinisikan keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi menunjukkan kepada DeLone dan McLean dalam Jogiyanto (2007:14), dimana dimensi keberhasilan sistem informasi akuntansi adalah kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*), kualitas pelayanan (*service quality*), penggunaan (*use*), kepuasan pengguna (*user satisfaction*), dan manfaat-manfaat bersih (*net benefit*)

2.1.2 Kesesuaian Tugas-Teknologi

2.1.2.1 Pengertian Kesesuaian Tugas-Teknologi

Penerapan teknologi informasi di dalam organisasi tidak hanya sekedar menginstalasi teknologi tersebut untuk digunakan melakukan suatu pekerjaan. Untuk supaya penerapan teknologi informasi berhasil, maka teknologi tersebut harus sesuai dengan tugas yang dibantunya. Kondisi ini disebut dengan kesesuaian tugas-teknologi.

Menurut Jogiyanto (2008:493) pengertian kesesuaian tugas-teknologi adalah sebagai berikut:

“Kesesuaian tugas-teknologi (*task-technology fit*) didefinisikan sebagai suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen-elemen teknologi digunakan yang akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas.”

Jogiyanto (2008:495) mendefinisikan tugas adalah sebagai berikut:

“Suatu tugas (*task*) didefinisikan secara luas sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individual-individual untuk merubah masukan-masukan menjadi keluaran-keluaran.”

Thompson et al (1991) dalam Rahmawati (2008) menjelaskan bahwa:

“Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas.”

Suatu tugas yang berhubungan dengan perilaku menurut Zigurs et al. (1998) dalam Jogiyanto (2008:495), yaitu:

“Kebutuhan-kebutuhan perilaku untuk menyelesaikan suatu tujuan-tujuan yang sudah ditentukan, lewat beberapa proses, menggunakan informasi yang digunakan (*the behavior requirements for accomplishing stated goals, via some process, using given information*).”

Goodhue dan Thompson (1995) dalam Hamzah, 2009; Lindawati dan Salamah, 2012)mengemukakan bahwa

“Suatu sistem informasi dan teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukungnya. Kebutuhan tugas, kemampuan individu, dan fungsi-fungsi teknologi sistem informasi merupakan satu kesatuan yang tidak boleh dipisahkan agar kinerja individu dapat optimal.”

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, kesesuaian tugas-teknologi (*task-technology fit*) secara umum dapat didefinisikan seberapa besar suatu teknologi membantu seseorang individual dalam melakukan kumpulan tugas-tugasnya.

2.1.2.2 Klasifikasi Tugas

Hackman (1996) dalam Jogiyanto (2008:496) mengklasifikasikan tugas ke dalam empat konseptualisasi yaitu sebagai berikut:

- “1. Tugas sebagai penjabar perilaku (*task as behavior description*).
2. Tugas sebagai tuntutan-tuntutan kemampuan (*task as ability requirements*).
3. Tugas sebagai tugas (*task qua task*).
4. Tugas sebagai kebutuhan-kebutuhan perilaku (*task as behavior requirements*).”

McGrath (1984) dalam Jogiyanto (2008:498) membagi tugas-tugas berdasarkan pada kebutuhan-kebutuhan perilaku dan sejauh mana masing-masing tugas dikelompokkan menurut sarannya, yaitu bagaimana anggota-anggota group menyelesaikan tugas tersebut. Misalnya kreativitas tugas yaitu tugas yang membutuhkan kreativitas dapat diselesaikan dengan membutuhkan generasi ide-ide oleh para anggota-anggota group. Dengan demikian, kebutuhan-kebutuhan perilaku dari suatu tugas termasuk tidak hanya apa (*what*) yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran-sasarannya, tetapi juga bagaimana (*how*) menyelesaikannya, yaitu proses-proses yang harus dilakukan.

2.1.2.3 Pengukur Kesesuaian Tugas-Teknologi

Tugas teknologi dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995) dalam Setianingsih dan Supriatna (2009), (*Technology to Performance Chain*) adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, (*Technology to PerformanceChain*) merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi. Prioritas (*Technology to Performance Chain*) adalah interaksi antara tugas, teknologi dan individu.

Berbagai macam tugas yang pasti membutuhkan berbagai macam fungsi teknologi yang pasti. Model ini mengindikasikan bahwa kinerja akan meningkat ketika sebuah teknologi menyediakan fitur dan dukungan yang tepat dikaitkan dengan tugas. Dengan pengguna domain tugas pembuatan keputusan yang didukung oleh teknologi informasi.

Menurut Jogiyanto (2008:494), ada 8 faktor yang mempengaruhi kesesuaian tugas teknologi diantaranya :

- “1. Kualitas (*Quality*)
2. Penempatan (*Locatability*)
3. Otorisasi (*Authorization*)
4. Kesesuaian data (*Data compability*)
5. Kemudahan untuk digunakan (*Ease of Use*)
6. Ketepatanwaktu produksi (*Production timeliness*)
7. Keandalan sistem (*System Reliability*)
8. Hubungan dengan pengguna lain (*Relationship with users*)”

Adapun penjelasan dimensi kesesuaian tugas-teknologi menurut penjelasan lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*)

Mendefinisikan kualitas dalam hal keakuratan data, memastikan bahwa data benar-benar dipelihara (selalu diperbaharui), dan meningkatkan level rincian data sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

2. Penempatan (*Locatability*)

Sebagai kemudahan teknologi informasi berbasis komputer untuk menentukan apakah data tersedia dan dimana data tersebut tersedia.

3. Otorisasi (*Authorization*)

Didefinisikan sebagai hak yang dapat diperoleh pegawai untuk mengakses data sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kesesuaian data (*Data compability*)

Didefinisikan sebagai data yang berasal dari sumber yang berbeda dapat dikonsolidasikan atau dibandingkan dengan konsisten

5. Kemudahan untuk digunakan (*Ease of Use*)

didefinisikan sebagai kemudahan dalam hal penggunaan hardware dan software serta kemudahan dalam hal pelatihan penggunaan kepada pegawai.

6. Ketepatan waktu produksi (*Production timeliness*)

Mengandung arti bahwa sistem informasi yang dapat dipadukan dengan kegiatan operasional perusahaan akan menghasilkan sebuah jadwal yang tepat waktu.

7. Keandalan sistem (*System Reliability*)

sebagai kemampuan teknologi informasi berbasis komputer untuk memberikan pelayanan seperti yang dijanjikan dengan segera, mampu memberikan pelayanan yang akurat (tidak error), dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan.

8. Hubungan dengan pengguna lain (*Relationship with users*)

diartikan sebagai bagaimana teknologi informasi dapat digunakan sesuai dengan kondisi bisnis perusahaan, teknologi digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, dan untuk mempercepat permintaan data.

Berdasarkan beberapa literatur di atas, maka kesimpulan dari kesesuaian tugas-teknologi secara umum dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh individu-individu dalam mengerjakan atau memproses *input* menjadi *output*.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tuntutan di dalam era globalisasi, kemampuan kepegawaian untuk mengenali, memahami, dan peka terhadap keberagaman di tempat kerja akan mencapai tingkat kinerja yang tinggi di masa yang akan datang.

Menurut Moehariono (2012:95) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

“kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Sedangkan kinerja menurut Scriber, Batam. English Dictianory menjelaskan kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entitas yaitu

(1) *to do or carry of a execute*, (2) *to do discharge of fulfil as vow*, (3) *to execute or complete of an undrestan king*, (4) *to do what is expectated of a person machine*.

Dialih bahasakan oleh Moeharianto (2012:94) yaitu:

(1) Melakukan, menjelaskan, melaksanakan, (2)memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau nazar, (3)melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, (4)melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut Sadarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

“Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil dari kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2014:269) pengertian kinerja karyawan adalah :

“Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.”

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mendefinisikan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian prestasi kinerja merupakan salah satu alat ukur yang mungkin untuk membantu pegawai organisasi memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan pengembangan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005 : 10) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- “1. Meningkatkan saling penelitian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali saaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.”

Menurut Syafarudin Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat evaluasi harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar dari pengembangan kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai sadar mengevaluasi sistem seleksi
Sedangkan yang bersifat developmen penilaian harus menyelesaikan :
 - Prestasi ril yang dicapai individu.
 - Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
 - Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Donni Juni Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, antara lain :

1. “Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)
2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)
3. Kemandirian (*Dependability*)
4. Inisiatif (*Initiative*)
5. Adaptabilitas (*Adaptability*)
6. Kerjasama (*cooperation*).”

Dimensi-dimensi pengukuran kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengembangkan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Coorpeationg*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Werther dan Davis (1996:342) dalam Suwanto dan Doni J. Priansa (2014:197) penilaian kerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- “1. *Performance imporvment*
- 2. *Compensation Adjusment*
- 3. *Placement Decision*
- 4. *Training and Development Needs*
- 5 *Carrer, Planing and Development.*
- 6 *Staffing Process Deficiencies.*
- 7. *Information Inaccuracies and Job-Design Errors*
- 8. *Equal Employment Opportunity*
- 9. *External Challenges*
- 10. *Feedback*”

1. “*Performance Imporvment*

Memungkinkan karyawan dan manajemen untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. *Compensation Adjustment*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. *Placement Decision*

Menentukan promosi, transfer dan *demotion*.

4. *Training and Development Needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5. *Carrer, Planing and Development*

Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.

6. *Staffing Process Deficiencies*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7. *Information Inaccuracies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis, job-design*.

8. *Equal Employment Opportunity*

Menunjukkan bahwa *placament decission* tidak diskriminatif.

9. *External Challenges*

kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dll. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penelitian kinerja, faktor-faktor

eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan karyawan.

10. *Feedback*

Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.”

Tujuan dilaksanakannya penelitian kinerja karyawan menurut Milkovuch (1991:91) yang dikutip oleh suwanto ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dan penentuan alokasi *reward* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Individu yang memiliki kinerja yang tinggi selalu berorientasi pada prestasi, memiliki kepercayaan diri, berpengalaman, dan memiliki kompetensi. Kinerja dapat menjadi maju dan mencapai tingkat yang paling baik dengan mengidentifikasi dan menganalisa aktivitas kerja.

Darma (1998:11) dalam Arif Ramdhani (2011:22) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai, yaitu :

1. “Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian, serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.”

Sedangkan Gibson, Ivancevich dan Donnely (1985:51-53) dalam Arif Ramdhani (2011:22) secara kompetitif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan posensi individu dalam organisasi, yaitu:

1. “Variabel Individu, meliputi: kemampuan/keterampilan (fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan demografi (umur, asal usul, dan jenis kelamin)
2. Variabel Organisasi, meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
3. Variabel Individu (psikologis), meliputi: mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.”

Donnely, Gibson dan Icanvech (1994) dalam Sinambela (2012:11) juga mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. “Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.”

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kesesuaian tugas dengan teknologi dan keahlian pemakai komputer yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda dan penelitian tersebut dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Perbedaan
1	Deni Novalia, Dina Hidayat, dan Hariswanto (2014)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Retail di Pekanbaru	1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.	Penelitian yang dilakukan di perusahaan retail di Pekanbaru, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti di BPJS Ketenagakerjaan di Bandung, tahun dan data.
2	Kadek Wahyu Indralsmana dan I.G.N Agung Suaryana (2014)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu pada Usaha Kecil dan Menengah Di Nusa Penida	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu	Penelitian yang dilakukan di Usaha Kecil dan Menengah di Nusa Penida, tahun dan data.
3	Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiksa (2014)	Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan	Penerapan sistem SIA dan kesesuaian tugas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang diteliti pemanfaatan SIA dan tempat penelitian, tahun dan data.
4	IGA Eka Damayanthi Ni Luh Made Sierrawati 2013	Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan	Efektifitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan	Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Barat

		Denpasar Barat		
5	Novia Vebiola Panggeso (2014)	Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan	Efektivitas penggunaan teknologi SIA dan kepercayaan teknologi SIA terhadap kinerja individual berpengaruh baik secara individu maupun bersama-sama	penelitian yang dilakukan di PT Bank Sulselbar di Makassar, tahun dan data.

Dalam penelitian ini, terdapat perbedaan antara penelitian yang diteliti dengan penelitian terdahulu, diantaranya :

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Novalia, Dina Hidayat, dan Hariswanto (2014) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu, terdapat perbedaan dengan penelitian yang diteliti diantaranya adanya perbedaan variabel adanya motivasi, tempat yang diteliti pada Perusahaan Retail di Pekanbaru sedangkan penelitian yang diteliti di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Lodaya, variabel penelitiannya yaitu Kesesuaian tugas teknologi (*task technology fit*)
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Wahyu Indralaksana dan I.G.N Agung Suaryana (2014) dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu, terdapat perbedaan dengan penelitian yang diteliti diantaranya adanya perbedaan tempat yang diteliti pada Usaha Kecil dan Menengah Di Nusa Penida.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiksa dengan judul Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan mempunyai perbedaan dengan penelitian yang diteliti diantaranya adanya perbedaan tempat dan tahun.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh IGA Eka Damayanthi Ni Luh Made Sierrawati 2013 dengan judul Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual, terdapat perbedaan dengan penelitian yang diteliti diantaranya perbedaan tempat yaitu Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Barat.
5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novia Vebiola Panggeso (2014) dengan judul Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan, terdapat perbedaan dengan penelitian yang diteliti diantaranya perbedaan tempat yaitu penelitian yang dilakukan di PT Bank Sulselbar di Makasar, tahun dan data.

2.5.1 Kerangka pemikiran

2.5.1.1 Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi yang baru mencerminkan sikap pemakai individu tentang keyakinan bahwa sistem informasi akuntansi yang diterapkan saat ini memang lebih baik dengan sistem sebelumnya. Kepercayaan ini bisa muncul karena kecapatan sistem dalam membantu pekerjaan dan dapat menilai kinerja individu yang lebih baik. kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi adalah hal yang diperlukan bagi pemakai sistem informasi akuntansi agar merasa sistem yang baru tersebut dapat meningkatkan kinerja individu.

Mulyadi (2001:2) menjelaskan sebagai berikut:

“Pendekatan sistem memberikan banyak manfaat dalam memahami lingkungan kita, untuk mempertahankan eksistensi sistem informasi akuntansi dan untuk tujuan khususnya, setiap organisasi memerlukan penyediaan informasi yang cukup yang dapat memberikan manfaat bagi kinerja individu.”

Indralesmana dan Suaryana(2014) menyatakan bahwa hubungan antara efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah:

“Informasi yang diterima dengan tepat waktu dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Peningkatan kinerja individu tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai”

Rahmi, Mardiana (2013) menjelaskan bahwa:

“Suatu sistem dinilai berjalan secara efektif, apabila mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan berbagai pengguna yang ada dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok”.

Rismawati (2007) dalam Damayanthi dan Sierrawati (2012) menjelaskan sebagai berikut:

“Pengukuran kinerja individu melihat dampak teknologi sistem informasi terhadap efektifitas penyelesaian tugas, membantu meningkatkan kinerja dan menjadikan pemakainya lebih produktif dan kreatif. Efektifitas berpengaruh terhadap kinerja individu melalui penggunaan sistem informasi.”

Novita (2011) dalam Pratama dan Suardikha (2013) menyebutkan bahwa:

“Semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi.”

Hubungan antara efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Marlinawati dan Suaryana (2013)

bahwa:

“Efektifitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu.”

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Dharmadiaksa (2014), serta Indralaksana dan Suaryana (2014) menunjukkan bahwa:

“Efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberi kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif.”

2.5.1.2 Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Teknologi menawarkan peluang positif yang besar tetapi dampak negatif, yang sering kali tidak disengaja, dapat menjadi bagian dari kemajuan tersebut. Teknologi sekarang meresap ke dalam kehidupan dan perannya dalam manajemen kinerja di tempat kerja juga tidak terkecuali. Pencapaian kinerja individual dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada.

Jogiyanto (2008:494) menyatakan bahwa kesesuaian tugas-teknologi (*task-technology fit*) didefinisikan sebagai:

“Suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen-elemen teknologi digunakan yang akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas.”

Marlinawati dan Suaryana (2013) menyatakan bahwa:

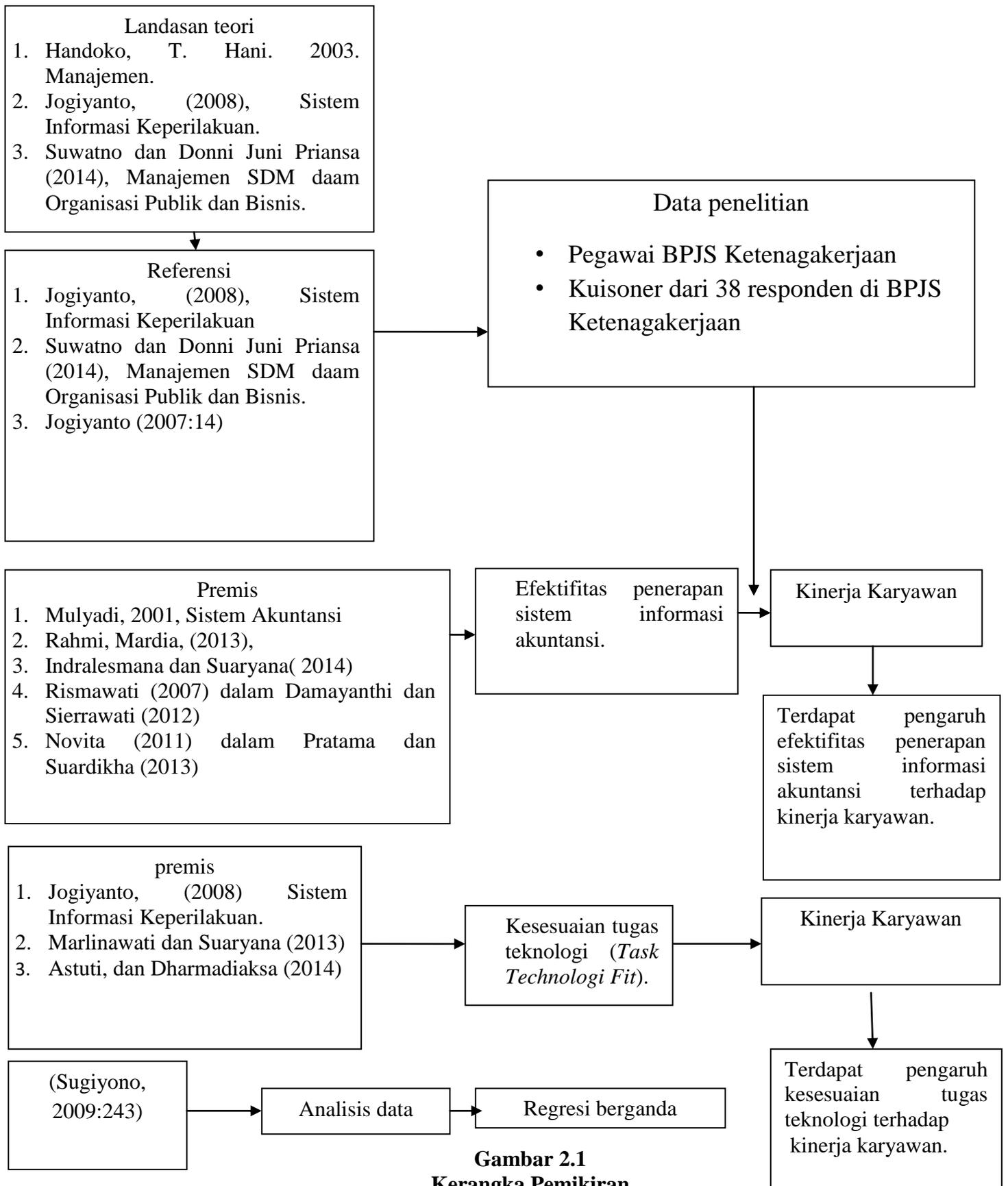
“Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi pemakai atas kecocokan tugas dengan teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi.”

Menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014) menjelaskan bahwa hubungan kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan sebagai berikut:

“Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dan menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja individual.”

Menurut Goodhue dan Thomson (1995) dalam Hapsari, Mirma (2004) menyatakan bahwa:

“Kesesuaian tugas dengan teknologi akan mengarahkan individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kesesuaian tugas-teknologi adalah hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi menunjukkan hubungan penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas menyelesaikan suatu pekerjaan.”



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6.1 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis1 : Terdapat pengaruh efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis2 : Terdapat pengaruh kesesuaian tugas teknologi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis3 : Terdapat pengaruh efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas teknologi terhadap kinerja karyawan.