

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komitmen Organisasional

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Pada dasarnya komitmen manajer (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Coulter dialihbahasakan oleh Bob Sabran dan Wibi Hardani (2010:40), pengertian komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

“Komitmen organisasi merupakan derajat seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.”

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2015:173) pengertian komitmen organisasional yaitu:

“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organization goals and desire to remain with the organization.”

Yang artinya komitmen organisasi ialah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi serta hasrat untuk tetap berada dalam organisasi.

Kemudian Kaswan (2012:293) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai berikut:

“Komitmen organisasi merupakan ketersediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.”

Maksud dari pengertian diatas, komitmen organisasional adalah komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan kutipan-kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah bagaimana seseorang menempatkan dirinya dalam sebuah organisasi dan bagaimana seseorang memiliki kemauan untuk tetap mempertahankan dirinya dalam organisasi. Komitmen organisasional akan selalu dikaitkan dengan pengucapan dan perilaku seseorang terutama pimpinan terhadap apa yang sudah diyakininya didalam melaksanakan fungsi organisasi di dalam suatu perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Manfaat komitmen organisasi menurut Ivancevich dan Matteson yang dialihbahasakan oleh Gina Gania (2007) adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan yang benar-benar menunjukkan komitmen terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dan pengambil keputusan.
3. Pimpinan sepenuhnya melibatkan diri dari pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.3 Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Fase awal, *initial commitment*.

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- a. Karakteristik individu
- b. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- c. Karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua, *commitment during early employment*.

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang dia rasakan pada tahap awal dia bekerja. Bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajianya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan

pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dengan memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*.

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama dia bekerja.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan kekuatan individu secara menyeluruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan berbagai kondisi organisasi kerja. Berdasarkan berbagai hasil penelitian tentang komitmen terhadap organisasi, dapat dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.1.5 Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen pimpinan atau komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu, *affective*, *normative*, dan *continue commitment*. Setiap pimpinan organisasi memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Komitmen organisasi itu sendiri memiliki dasar secara psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pimpinan dengan organisasi dan yang mempunyai pengaruh dalam pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.

Model Meyer dan Allen dalam Diana Sulistiani Tobing (2009) mengidentifikasi tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Komitmen Afektif didasari pertimbangan adanya kecocokan nilai-nilai pribadi dengan organisasi sehingga timbul kedekatan secara emosi, menyesuaikan diri dengan organisasi, terlibat dalam organisasi, dan menikmati keanggotaan organisasi.
2. Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*)
Komitmen kontinuan yaitu keadaan dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal. komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen kontinuan didasari pertimbangan untung rugi dan ketersediaan pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).
Komitmen normatif yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Komitmen normatif timbul karena adanya pengaruh/tekanan dari luar organisasi, keyakinan bahwa adalah baik dan bermoral untuk tetap berada dalam organisasi.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Gibson, et.al (2012) lebih rinci mengatakan bahwa komitmen organisasional berkaitan dengan tiga sikap:

“Commitment to organization to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization’s goals; (2) a feeling of involvement in organizational duties; and (3) a feeling of loyalty for the organization”.

Yang artinya ketiga sikap tersebut ialah: 1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi; 2) perasaan terlibat dalam tugas organisasi; dan 3) perasaan kesetiaan terhadap organisasi.

2.1.2 Pengetahuan Manajer

2.1.2.1 Pengertian Pengetahuan Manajer

Menurut Kimiz Dalkir (2011:3), pengetahuan manajer adalah:

“Knowledge management is the deliberate and systematic coordination of an organization’s people, technology, processes, and organizational structure in order to add value through reuse and innovation. This coordination is achieved through creating, sharing, and applying knowledge as well as through feeding the valuable lessons learned and best practices into corporate memory in order to foster continued organizational learning.”

Dari definisi di atas dijelaskan bahwa pengetahuan manajer merupakan koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

Noor Azizi Ismail (2009) memiliki pendapat bahwa pengetahuan manajer adalah:

“Better understanding about the information needs for their company, and with this knowledge, they can determine the appropriate accounting information system for the company”

Dari definisi di atas dapat diketahui, bahwa manajer yang memiliki pemahaman lebih baik tentang kebutuhan informasi bagi perusahaan mereka, dan dengan pengetahuan ini, mereka dapat menentukan sistem informasi akuntansi yang tepat bagi perusahaan.

Dalam konteks penelitian ini dimana pengetahuan manajer ditujukan untuk bidang sistem informasi akuntansi, sehingga pengetahuan manajer adalah keahlian seorang manajer tentang sistem informasi akuntansi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

2.1.2.2 Dimensi Pengetahuan Manajer

Polanyi dalam Kimiz Dalkir (2011:9), secara umum berpendapat bahwa ada dua dimensi pengetahuan (*knowledges*), yaitu:

1. *Tacit Knowledge* dan,
2. *Explicit Knowledge*.

Sedangkan penjelasan mengenai kedua dimensi tersebut dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Pengetahuan *Tacit* (*Tacit Knowledge*)

Tacit Knowledge merupakan pengetahuan yang ada dalam diri seseorang yang berbentuk keahlian yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Polanyi dalam Kimiz Dalkir (2011:11) berpendapat bahwa pengetahuan *tacit* merupakan:

“Tacit knowledge is knowledge that often resides only within individuals; and knowledge that is difficult to articulate such as expertise, know-how, and tricks of the trade.”

Yang berarti *tacit knowledge* adalah pengetahuan yang sering berada hanya di dalam individu; dan pengetahuan yang sulit diartikulasikan seperti keahlian, tahu bagaimana, dan trik perdagangan.

Groff dan Jones (2012:3) berpendapat bahwa:

“Tacit knowledge refers to personal knowledge embedded in individual experience and involving intangible factors such as personal belief, perspective, and values.”

Yang berarti *tacit knowledge* mengacu pada pengetahuan perorangan yang menyatu dengan pengalaman dan melibatkan faktor tidak berwujud seperti kepercayaan, perspektif, dan nilai.

Dimensi *tacit knowledge* ini juga sesuai dengan pendapat Sabherwal et.al yang dialihbahasakan Bagus (2010), bahwa:

“Pengalaman seseorang dalam bidang sistem informasi akuntansi (*experience with accounting information system/AIS*) dan pelatihan dibidang sistem informasi akuntansi (*training in accounting information system/AIS*) adalah unsur pembentuk pengetahuan di bidang SIA”

Berdasarkan beberapa kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, pengetahuan *tacit* adalah pengetahuan yang bersumber dari pengalaman, keyakinan, asumsi, kebiasaan maupun budaya atau proses pembelajaran yang menggambarkan tentang fakta dan sains, yang terbentuk dalam pribadi maupun kelompok yang sifatnya sulit diidentifikasi, disimpan, dipetakan dan sulit dibagi.

2. Pengetahuan Eksplisit (*Explicit Knowledge*)

Tipe pengetahuan yang kedua adalah pengetahuan eksplisit (*explicit knowledge*). Menurut Groff dan Jones (2012:3):

“*Explicit knowledge refers to tacit knowledge that has been documented. It has been articulated into formal language and can be much more easily transferred among individuals.*”

Yang berarti *explicit knowledge* merupakan bentuk pengetahuan yang sudah terdokumentasi/terformalisasi seperti manual, buku, laporan, dan dokumen, surat, file-file elektronik, dan lain-lain, merupakan dimensi

pengetahuan yang sulit diukur, maka dimensi pengetahuan manajer dalam penelitian ini hanya menggunakan dimensi *Tacit Knowledge*.

Berdasarkan pendapat dari Polanyi dalam Kimiz Dalkir (2011:9) sebelumnya bahwa terdapat dua dimensi dari pengetahuan manajer, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Setiap pimpinan organisasi memiliki pengetahuan yang berbeda berdasarkan pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman yang dimilikinya. Manajer yang memiliki pengetahuan dengan dasar *tacit* memiliki pengetahuan yang berbeda dengan pimpinan yang memiliki pengetahuan secara *explicit*.

2.1.3 Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan informasi akuntansi yang sangat penting bagi perusahaan. Informasi ini bermanfaat bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan. Pihak internal perusahaan yaitu manajemen perusahaan yang menggunakan informasi tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan, kelancaran kerja internal perusahaan dan lain sebagainya. Pihak eksternal perusahaan yang terdiri dari *stakeholders* (pihak-pihak di dalam maupun di luar organisasi yang memiliki kepentingan langsung maupun tidak langsung atas organisasi seperti pemegang saham, pemerintah, masyarakat, internal auditor, dan lain-lain), pemasok (*vendor*), dan konsumen.

Menurut Azhar Susanto (2013:72):

“Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun non-fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.”

Menurut Bagranoff et al. (2010:5):

“An accounting information system is a collection of data and processing procedures that creates needed information for its users.”

Yang berarti sistem informasi akuntansi adalah kumpulan data dan prosedur pemrosesan yang menciptakan informasi yang dibutuhkan bagi penggunaannya.

Menurut Gelinas U.J dan Dull R.B (2010:14):

“Accounting information system is a specialized subsystem of the information system. The purpose separate accounting information system was to collect, process, and report information related to the financial aspects of business events.”

Yang artinya sistem informasi akuntansi merupakan subsistem khusus dari sistem informasi. Tujuan sistem informasi akuntansi itu sendiri adalah mengumpulkan, mengolah, dan melaporkan informasi yang berkaitan dengan aspek keuangan dari kegiatan usaha.

Menurut James A. Hall (2011:7):

“Accounting information system is subsystem process financial transactions and nonfinancial transactions that directly affect the processing of financial transactions.”

Yang artinya sistem informasi akuntansi adalah proses subsistem transaksi keuangan dan transaksi non finansial yang secara langsung mempengaruhi proses transaksi keuangan.

Berdasarkan dari keempat pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan suatu subsistem dari sistem informasi yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan akan data mengenai keuangan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2008:8-11) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Mendukung aktifitas perusahaan sehari-hari.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.
4. Mengumpulkan dan memasukkan data transaksi ke dalam sistem informasi akuntansi.
5. Mengolah data transaksi.
6. Menyimpan data untuk tujuan di masa mendatang.
7. Memberi pemakai atau pemberi keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi (2008:19) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru.
2. Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem yang ada, baik mengenai mutu, ketepatan penggajian maupun struktur informasinya.
3. Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi

dan juga untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap kekayaan perusahaan.

4. Mengurangi biaya klerikal dalam pemeliharaan catatan akuntansi.

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Romney dan Steinbart yang dialihbahasakan oleh Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari (2016:11) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produk atau jasa. Contohnya, SIA dapat memonitor mesin sehingga operator akan diberitahukan sesegera mungkin ketika kinerja berada di luar batas kualitas yang diterima. Ini membantu menjaga kualitas produk, mengurangi limbah, dan mengurangi biaya.
2. Meningkatkan efisiensi. Contohnya, informasi yang tepat waktu membuat pendekatan manufaktur *just-in-time* menjadi memungkinkan, karena pendekatan itu membantu informasi yang konstan, akurat, dan terbaru mengenai persediaan bahan baku dan alokasi mereka.
3. Berbagai pengetahuan. Berbagai pengetahuan dan keahlian dapat meningkatkan operasi dan memberikan keunggulan kompetitif. Contohnya, kantor akuntan publik menggunakan sistem informasi mereka untuk berbagi praktik terbaik dan untuk mendukung komunikasi antar kantor. Karyawan dapat mencari *database* perusahaan untuk mengidentifikasi ahli untuk memberikan bantuan untuk klien tertentu; dengan demikian, keahlian internasional kantor akuntan publik dapat tersedia untuk klien lokal.
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai pasokannya. Contohnya, memungkinkan pelanggan untuk secara langsung mengakses persediaan dan sistem entri pesanan penjualan yang dapat mengurangi penjualan dan biaya pemasaran, sehingga meningkatkan tingkat retensi pelanggan.
5. Meningkatkan struktur pengendalian internal. SIA dengan struktur pengendalian internal yang tepat dapat membantu melindungi sistem dari kecurangan, kesalahan, kegagalan sistem, dan bencana.
6. Meningkatkan pengambilan keputusan. Peningkatan dalam pengambilan keputusan adalah hal yang sangat penting, diantaranya adalah sebagai berikut:
 - a. Dapat mengidentifikasi situasi yang membutuhkan tindakan manajemen.
 - b. Dapat mengurangi ketidakpastian dan memberikan alat untuk memilih diantara alternatif tindakan.

- c. Dapat menyimpan informasi mengenai hasil keputusan sebelumnya, yang memberikan umpan balik bernilai yang dapat digunakan untuk meningkatkan keputusan di masa yang akan datang.
- d. Dapat memberikan informasi akurat yang tepat waktu.
- e. Dapat menganalisis data penjualan untuk menemukan barang-barang yang dibeli bersama-sama, dan dapat menggunakan informasi tersebut untuk memperbaiki tata letak barang dagangan atau untuk mendorong penjualan tambahan barang-barang terkait.

Dengan adanya tujuan-tujuan yang telah dikemukakan di atas, perusahaan dapat merencanakan sistem akuntansi agar dapat menganalisis dan membentuk sistem akuntansi yang lebih efektif dan efisien.

2.1.3.3 Fungsi dan Peran Sistem Informasi Akuntansi

Tingginya peran informasi bagi organisasi membuat organisasi sangat bergantung pada sistem informasi akuntansi dan memperlakukan informasi sebagai sumber daya yang sangat berharga bagi organisasi dalam menghindari resiko.

Menurut Azhar Susanto (2013:08) sistem informasi akuntansi mempunyai tiga fungsi yaitu:

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari
Suatu perusahaan agar dapat tetap eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan. Ada dua macam transaksi, yaitu transaksi akuntansi dan transaksi non-akuntansi. Transaksi akuntansi yang terjadi secara formal ditangani oleh SIA. Karena banyak transaksi-transaksi akuntansi didasarkan kepada transaksi non-akuntansi seperti memasukkan data order pembelian ke komputer, menyiapkan barang untuk dikirim, maka transaksi akuntansi juga banyak menangani transaksi non-akuntansi. Didalam sistem informasi akuntansi, data-data akuntansi di simpan dalam beberapa *file*. *File-file* utama yang berisi data akuntansi terdiri dari file transaksi (*transaction file*) yang

berisi data-data jurnal dan file master (*master file*) yang berisi data buku besar (*ledger*).

2. Mendukung proses pengambilan keputusan

Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberi informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan. Informasi yang tidak dapat diperoleh dari sistem informasi akuntansi tapi diperlukan dalam proses pengambilan keputusan biasanya berupa informasi kuantitatif yang tidak bersifat uang dan data kualitatif.

3. Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal

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

Menurut Azhar Susanto (2013:10) peran sistem informasi akuntansi dalam memenuhi tujuannya, yaitu:

1. Mengumpulkan dan memasukan data ke dalam sistem informasi akuntansi
2. Mengolah data transaksi
3. Menyimpan data untuk tujuan di masa yang akan datang
4. Memberi pemakai atau pengambil keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan
5. Mengontrol semua proses yang terjadi

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan secara ringkas bahwa sistem informasi akuntansi sangat bermanfaat bagi pelaksanaan aktifitas perusahaan, karena sistem informasi akuntansi merupakan alat yang mampu memberikan gambaran mengenai kemungkinan atau peluang keuangan yang dimiliki perusahaan.

2.1.3.4 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Komponen-komponen sistem informasi akuntansi terdiri dari beberapa bagian yang saling terintegrasi dengan membentuk sebuah sistem. Menurut Azhar Susanto (2008:207) komponen sistem informasi akuntansi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)
2. Perangkat Lunak (*Software*)
3. Manusia (*Brainware*)
4. Prosedur (*Procedure*)
5. Basis Data (*Database*)
6. Teknologi Jaringan Komunikasi (*Communication Network Technology*)

Penjelasan dari komponen-komponen sistem informasi akuntansi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Hardware merupakan peralatan fisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

- a. Bagian *Input (Input Devices)*

Peralatan *input* merupakan alat-alat yang dapat digunakan untuk memasukkan data ke dalam komputer. Ada beberapa contoh peralatan yang dapat digunakan untuk memasukkan data seperti bentuk teks (seperti *keyboard*), atau berbentuk *image* (seperti *scanner*, kamera digital), suara (seperti *recorder*), video (seperti kamera video) dan penunjuk (seperti *mouse*), dan beberapa contoh

lagi seperti *Optical Code Recognition (OCR)*, *touch screen*, *floppy disk*, *harddisk*, *NAS 300G*, *driver CD ROM/RW*, *DVD ROM/RW*, *digitizer* dan lain-lain.

b. Bagian Pengolah Utama dan Memori

CPU (*Central Processing Unit*) yang terdiri dari komponen-komponen seperti:

- 1) *Processor*
- 2) *Memory*
- 3) *Motherboard*
- 4) *Harddisk*
- 5) *Floppy disk*
- 6) *CD ROM*
- 7) *Expansion slots*
- 8) *Devices controller (multi I/O, VGA card, sound card)*
- 9) *Komponen lainnya (fan, baterai, connector, dll)*

c. Bagian *Output (Output Devices)*

Peralatan *output* merupakan peralatan-peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan informasi hasil pengolahan data. Ada beberapa macam peralatan *output* yang bias digunakan yaitu *printer*, layar monitor, *Head Mount Display (HMD)*, *Liquid Cristal Display (LCD)*, *projector* dan *speaker*.

d. Bagian Komunikasi

Peralatan komunikasi merupakan peralatan-peralatan yang digunakan agar komunikasi data dapat berjalan dengan baik. Ada

banyak jenis peralatan komunikasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) *Network card* untuk LAN dan *wireless LAN*
- 2) HUB/*switching* dan *access poin wireless LAN*
- 3) *Fiber optic, router* dan *rage extender*
- 4) Berbagai macam model (*internal, external, PCMIA*) dan *wireless cardbus adapter*
- 5) Pemancar dan penerima
- 6) *Very small aperture satelit (VSAT)* dan satelit

2. Perangkat Lunak (*Software*)

Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. *Software* dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Perangkat Lunak Sistem (*System software*)

Perangkat lunak sistem merupakan kumpulan dari perangkat lunak yang digunakan untuk mengendalikan suatu komputer yang meliputi sistem operasi (*operating system*), *interpreter*, kompilator (*compiler*).

1) *Operating system*

Operating system berfungsi untuk mengendalikan hubungan antara komponen-komponen yang terpasang dalam suatu sistem

komputer misalnya antara *keyboard* dengan CPU, dengan layar monitor dan lain-lain.

2) *Interpreter*

Interpreter merupakan *software* yang berfungsi sebagai penerjemah bahasa yang dimengerti oleh manusia ke dalam bahasa yang dimengerti oleh komputer (bahasa mesin) perintah per perintah.

3) *Compiler*

Compiler berfungsi untuk menerjemahkan bahasa yang dipahami oleh manusia ke dalam bahasa yang dipahami oleh komputer secara langsung satu *file*.

b. Perangkat Lunak Aplikasi (*Application software*)

Perangkat lunak aplikasi merupakan *software* jadi yang siap untuk digunakan. *Software* ini dibuat oleh perusahaan perangkat lunak tertentu (*software house*) baik dalam maupun luar negeri. Perangkat lunak aplikasi terdiri dari beberapa macam, yaitu:

- 1) Sistem informasi akuntansi (*Quicke, Peachtree*)
- 2) *Word processing* (*Word 2000, Wordpro, Wordperfect*)
- 3) *Spreadsheet* (*Excel 2000, Lotus 123, Quattropro*)
- 4) Presentasi (*Powerpoint, Frelancem Ashton*)
- 5) *Desktop publishing* (*Page Maker*)
- 6) *Workgroup* (*Office 2000, Notesuite, Power Office*)
- 7) Komunikasi (*Pc Anywhere, Close Up, Carbon Copy*)

8) *Browser (Chrome)*

3. Manusia (*Brainware*)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari komponen sistem informasi dalam dunia bisnis yang dikenal sebagai sistem informasi akuntansi. Komponen SDM ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan komponen lainnya di dalam suatu sistem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi di antara SDM yang terlibat dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) sistem informasi atau sistem informasi akuntansi merupakan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, pengumpulan dan pengolahan data, pendistribusian serta pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut.

Beberapa kelompok SDM suatu organisasi yang terlibat dalam beberapa aktifitas di atas secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam pemilik dan pemakai sistem informasi.

4. Prosedur (*Procedure*)

Prosedur merupakan rangkaian aktifitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Sedangkan aktifitas pada dasarnya melakukan suatu kegiatan berdasarkan informasi yang masuk dan persepsi yang dimiliki tentang informasi.

5. Basis Data (*Database*)

Basis data merupakan kumpulan data-da yang tersimpan di dalam media penyimpanan di suatu perusahaan (arti luas) atau di dalam komputer (arti sempit).

6. Teknologi Jaringan Komunikasi (*Communication Network Technology*)

Telekomunikasi atau yang sering juga disebut komunikasi data dapat diidentifikasi sebagai penggunaan media elektronik atau cahaya untuk memindahkan data atau informasi dari suatu lokasi ke satu atau beberapa lokasi lain yang berbeda. Komunikasi yang terjadi antara beberapa pihak yang berkomunikasi harus difasilitasi dengan infrastruktur berupa jaringan telekomunikasi yang konfigurasi dapat berbentuk bintang (*star*), cincin (*ring*), dan hirarki (BUS). Jadi, dengan menguasai jaringan telekomunikasi telah menolong persoalan yang disebabkan oleh masalah geografi dan waktu sehingga memungkinkan organisasi untuk mempercepat produksi dan pengambilan keputusan.

Komponen - komponen sistem informasi akuntansi menurut Romney dan Steinbart yang dialihbahasakan oleh Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari (2016:4), antara lain sebagai berikut:

1. Orang yang menggunakan sistem.
2. Prosedur dan intruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
3. Data mengenai organisasi dan aktifitas bisnisnya.

4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat perifer, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.

Keenam komponen tersebut memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi 3 (tiga) fungsi bisnis penting, antara lain sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktifitas, sumber daya, dan personel organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis, seperti melakukan penjualan atau membeli bahan baku, yang sering diulang.
2. Mengubah data menjadi informasi dan mengevaluasi aktifitas, sumber daya, dan personel.
3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

2.1.3.5 Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Gelderman dalam Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015), keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

“Keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi adalah intensitas penggunaan (*intended use*) sistem informasi akuntansi dalam berbagai tugas manajer dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*) atas informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi”

Laudon *and* Laudon dalam Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015) memberikan lima dimensi untuk mengukur keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, dimensi-dimensi tersebut adalah:

1. Tingkat penggunaan yang tinggi (*high level of system use*)
2. Kepuasan pengguna terhadap sistem (*user satisfaction on system*)
3. Sikap yang positif (*favorable attitude*) pengguna terhadap sistem tersebut
4. Tercapainya tujuan sistem informasi (*achieved objectives*)
5. Imbal balik keuangan (*financial payoff*).

Ketika dimensi-dimensi yang mempengaruhi keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi mendapatkan nilai yang baik, dinamisasi organisasi akan tercipta dan akan berdampak terhadap perusahaan, yaitu menjadi lebih efisien, efektif, dan terkendali sehingga memiliki kinerja yang baik.

Azhar Susanto dalam Adli Anwar (2012) menjelaskan bahwa:

“Keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi tidak saja dapat meningkatkan kecepatan dan kualitas informasi yang dihasilkan untuk pengambilan keputusan yang berkualitas, akan tetapi juga akan meningkatkan kualitas hubungan antar individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut. Kualitas hubungan antar individu akan mendorong sebuah perusahaan yang dinamis sehingga memiliki kinerja yang baik.”

2.1.4 Kinerja Perusahaan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan seringkali disebut juga sebagai kinerja organisasi. Menurut Robbins dan Coulter yang dialihbahasakan oleh Bob Sabran dan Wibi Hardani (2010:188), kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

“Kinerja organisasi adalah hasil kumulatif dari semua aktivitas kerja dalam perusahaan.”

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:3) pengertian kinerja perusahaan adalah:

“Kinerja perusahaan adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di perusahaan.”

Dari kedua pengertian yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan adalah tingkat keberhasilan dari aktivitas yang dilakukan organisasi dalam periode tertentu.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Perusahaan

Penilaian kinerja perusahaan atau seringkali disebut juga pengukuran kinerja perusahaan merupakan strategi yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan atas kinerja operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Penilaian kinerja merupakan komponen dalam *performance based management*, yaitu suatu aplikasi informasi sistematis yang dibangun berdasarkan perencanaan, pengukuran, dan evaluasi kinerja menuju perencanaan yang strategis.

Menurut Mulyadi (2007:419), pengertian penilaian kinerja yaitu:

“Pengukuran kinerja adalah sebagai penentu secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Sedangkan menurut Fahmi Irfan (2013:65), yaitu:

“Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.”

Dengan demikian, pengertian penilaian kinerja adalah suatu tindakan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap apa yang telah dilaksanakan dalam periode tertentu dengan mengacu standar yang telah ditetapkan.

2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Irfan Fahmi (2013:66) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Menurut Atmosoeperto dalam Tangkilisan (2007:181-182) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

- a. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
- b. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.
- c. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di tengah masyarakat yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

2. Faktor Internal

- a. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
- b. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
- c. Sumber daya manusia, yaitu kualitas pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
- d. Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

2.1.4.5 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja.

Penilaian kinerja tersebut ada yang bersifat umum dan ada pula yang bersifat khusus.

Menurut Wibowo (2009:13) sistem pengukuran kinerja terdiri dari beberapa metode yaitu:

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 from return on investment* (CFROI).
4. Keegan et.al (1989) mengembangkan performance matriks yang mengidentifikasi pengukuran dalam biaya dan non-biaya.
5. Maskel (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) memprakasai tentang pentingnya kriteria waktu pada penggunaan matrik.
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 *framework* pengukuran yang strategis. Konsep pengukuran kinerja ini dikenal dengan istilah *Performance Prism*.

Dari beberapa metode yang telah diuraikan di atas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengukuran *Performance Prism*.

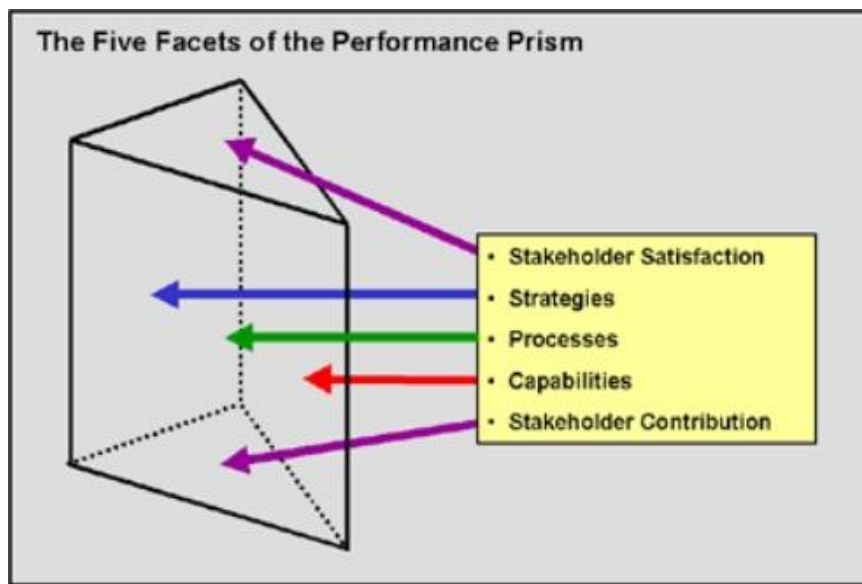
2.1.4.6 Pengukuran *Performance Prism*

Menurut Mardiono (2011), *Performance Prism* merupakan suatu model yang digunakan untuk pengukuran kinerja yang menggambarkan kinerja organisasi sebagai bangun 3 dimensi (prisma) yang memiliki 5 bidang sisi, yaitu sisi kepuasan stakeholder, strategi, proses, kapabilitas, dan kontribusi stakeholder. *Performance*

Prism (teori yang dikembangkan oleh Cranfield University) adalah suatu alat ukur terbaru dan merupakan model yang berupaya melakukan penyempurnaan terhadap metode sebelumnya, seperti *Balanced Scorecard* dan *Integrated Performance Measurement System* (IPMS). *Performance Prism* merupakan suatu metode pengukuran kinerja yang menggambarkan kinerja perusahaan sebagai bangun tiga dimensi yang memiliki lima bidang sisi, yaitu sisi kepuasan *stakeholder* (*stakeholder satisfaction*), strategi (*strategies*), proses (*processes*), kapabilitas (*capabilities*), dan kontribusi *stakeholder* (*stakeholder contribution*). *Performance Prism* memberikan pengukuran yang komprehensif dan sudut pandang yang luas, sehingga memberikan gambaran yang realistis mengenai penentu kesuksesan bisnis. Selain itu, *Performance Prism* tidak hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga aktivitas-aktivitas penentu hasil akhir. Dengan demikian, pengukuran kinerja dapat memberikan gambaran yang jelas dan nyata tentang kondisi perusahaan yang sebenarnya. *Performance Prism* memiliki pendekatan pengukuran kinerja yang dimulai dari *stakeholder*, bukan dari strategi. Identifikasi secara detail tentang kepuasan dan kontribusi *stakeholder* akan membawa sebuah organisasi dalam sebuah pengambilan keputusan berupa strategi yang tepat. Sehingga dimungkinkan organisasi dapat mengevaluasi strategi yang telah dilakukan sebelumnya.

Filosofi *Performance Prism* berasal dari sebuah bangun prisma pada Gambar 2.1 yang memiliki lima sisi yaitu untuk sisi atas dan bawah adalah kepuasan dari pemegang kepentingan (*stakeholder satisfaction*) dan kontribusi dari pemegang kepentingan (*stakeholder contribution*). Sedangkan untuk ketiga

sisi berikutnya adalah strategi (*strategy*), proses (*process*) dan kapabilitas (*capability*). Prisma juga dapat membelokkan cahaya yang datang dari salah satu bidang ke bidang yang lainnya. Hal ini menunjukkan kompleksitas dari performance prism yang berupa interaksi dari kelima sisinya.



Gambar 2.1
Lima Sisi *Performance Prism*

2.1.4.7 Tahapan *Performance Prism*

Menurut Wibowo (2009:18), *Performance Prism* mempunyai tahapan di dalam merancang pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi *stakeholder satisfaction* dan *stakeholder contribution* dari masing-masing stakeholder yang dimiliki perusahaan.
2. Menetapkan tujuan (*objective*).
3. Menyesuaikan strategi, proses dan kapabilitas yang dimiliki oleh perusahaan dalam memenuhi *objective*.

4. Mendefinisikan pengukuran (*measure*) yang digunakan untuk pencapaian *objective* tersebut.
5. Mengecek (validasi) apakah ada *measure* yang konflik.
6. Menjabarkan spesifikasi masing-masing *measure*.

2.1.4.8 Perspektif *Performance Prism*

Menurut Neely dan Adams yang dikutip Wibowo (2009:15), terdapat lima pertanyaan kunci untuk mendesain alat ukur melalui *Performance Prism*, yaitu:

1. Kepuasan *Stakeholder* (*Stakeholder Satisfaction*)
 - a. Investor (*Shareholder*)
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 ini berarti suatu nilai tambah bagi investor dan pelanggan (menunjukkan *performance* perusahaan baik) tetapi penghematan biaya harus tetap dilakukan.
 - d. Penyalur (*Supplier*)
Banyaknya *supplier* yang memenuhi kebutuhan perusahaanperusahaan akan cenderung dapat mengakibatkan pembengkakan biaya, karena mempunyai efek pada biaya administrasi (misal untuk membayar faktur/*invoices* dll). 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 *comformity* (bukan hanya isu). Perusahaan manapun harus memelihara reputasinya dalam pasar, karena ketidakberhasilan pemenuhan peraturan berpotensi merusak publisitas dalam pasar.

f. Masyarakat (*Communities*)

Masyarakat adalah faktor lain yang (pada waktunya resesi) kadangkadang mereka dihubungkan ke regulator (misal hukum ketenagakerjaan). Kebijakan standar etis harus ditempatkan secara internal dan eksternal. Ini merupakan tuntutan didalam lingkungan bisnis masa kini. 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. Apabila strategi telah dapat memberikan nilai (*value*) kepada *stakeholder*, maka segala kegiatan yang berada didalam organisasi yang konsisten terhadap strategi juga akan mendukung tercapainya *stakeholder satisfaction*. 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*)

Strategi korporasi (*corporate strategy*) merupakan perencanaan manajerial menyeluruh untuk perusahaan yang terdiversifikasi. Strategi korporasi merupakan payung dari seluruh divisi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Mengukir strategi korporasi untuk perusahaan yang terdiversifikasi melibatkan empat macam kegiatan, yaitu:

- 1) Membuat langkah-langkah bisnis untuk memantapkan posisi di bisnis-bisnis yang berbeda untuk mencapai diversifikasi.
- 2) Melakukan kegiatan-kegiatan awal untuk meningkatkan kinerja gabungan dari bisnis-bisnis yang dimiliki perusahaan.
- 3) Melakukan cara-cara untuk menangkap sinergi antar unit-unit bisnis terkait.
- 4) Menerapkan prioritas-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. Strategi bisnis untuk kompetisi dapat berupa menyerang (*offensive*) atau mempertahankan (*defensive*). Kegiatan yang menyerang dapat berupa kegiatan agresif dan menentang langsung ke posisi pasar kompetitor.

c. Strategi Fungsional (*Functional Strategy*)

Istilah strategi fungsional berhubungan langsung dengan rencana manajemen untuk sebuah aktifitas fungsi organisasi tertentu. Suatu strategi pemasaran misalnya mewakili rencana manajemen untuk menjalankan pemasaran sebagai bagian dari bisnis. Strategi pengembangan produk baru mewakili rencana manajerial untuk menjaga produk-produk perusahaan tetap di garis terkemuka dan sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicari oleh pembeli. Strategi fungsional di area produksi menunjukkan rencana manajerial bagaimana aktifitas-aktifitas produksi akan dikelola untuk mendukung strategi bisnis untuk mencapai sasaran dan misi fungsi tersebut.

d. Strategi Operasi (*Operating Strategy*)

Strategi operasi berhubungan dengan prakarsa-prakarsa strategik yang lebih sempit dan pendekatan-pendekatan untuk mengelola unit-unit operasi kunci (pabrik, penjualan distrik, pusat-pusat distribusi dan untuk menangani tugas-tugas operasi harian).

3. Proses (*Processes*)

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 serendah mungkin melalui pengoptimalan fasilitas. Salah satu alasan kegagalan dalam pengimplementasian strategi karena organisasi tidak menyesuaikan proses dengan strategi tersebut. Proses harus dijalankan berdasarkan arah yang telah ditetapkan pada strategi.

Terdapat lima aspek utama apabila pengukuran dilakukan, yaitu:

a. Memasarkan Produk dan Pelayanan Jasa (*Develop Product and Service*)

Dalam hal ini melakukan komersialisasi produk baru melalui peluncuran produk menggunakan strategi pemasaran tertentu. Biasanya 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 Portofolio Riset dan Pengembangan Perusahaan (*Generate and Demand*)

Dalam sebuah perusahaan, seorang pimpinan harus dapat mengambil keputusan tentang proyek mana yang harus didanai dan dijalankan dengan memperhatikan peluangnya serta mengaturnya dengan baik. Kita harus memantau perkembangannya, dengan memperhatikan peluang dan batasan (*constrain*) penting lainnya yang berhubungan langsung dengan proyek tersebut. Hasil dari evaluasi ini adalah kemampuan untuk melihat portofolio proyek yang diinvestasikan, dan melihat tujuan yang diinginkan serta melihat sumber-sumber daya apalagi yang dibutuhkan untuk pengembangan, baik internal maupun eksternal.

c. Melihat Peluang Pasar Untuk Produk dan Jasa Baru (*Fulfil Demand*)

Dalam melihat peluang pasar untuk suatu produk atau jasa baru, atau yang belum ada di pasaran, selain cerdas kita juga harus cermat. Ide inovasi harus dapat diperoleh melalui berbagai cara dan dari banyak sumber. Produk yang inovatif, pada umumnya dimatangkan di divisi riset dan pengembangan.

d. Merancang dan Mengembangkan Produk dan Jasa Baru (*Plan and Manage Enterprise*)

Perancangan dan pengembangan produk baru merupakan suatu aktifitas kompleks yang melibatkan multifungsi bisnis dan mempunyai beberapa tahapan, antara lain:

- 1) Tahap pengembangan dan penyusunan konsep: mengembangkan konsep termasuk konsep tentang fungsi dari produk yang dirancang, atributnya serta estimasi dari target pasar, harga dan biaya.
- 2) Perencanaan produk: melakukan pengujian dan pembuatan produk yang sesuai dengan konsep yang dibuat pada tahap sebelumnya dengan membuat model dan pengujian kecil dan mulai melakukan investasi awal serta perencanaan biaya dan finansial.
- 3) Detail produk dan proses rekayasa: melakukan desain produk dan membuat prototipe dari produknya.

4. Kemampuan (*Capability*)

Yang dimaksud dengan *capability* adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi meliputi keahlian sumber daya (*skilled people*), praktek-praktek bisnisnya (kebijakan dan prosedur), infrastruktur fisik (seperti kantor, pabrik dan gudang), pemanfaatan teknologi serta fasilitas-fasilitas pendukungnya untuk memungkinkan jalannya proses tersebut. Kapabilitas sangat penting bagi organisasi karena dapat menggambarkan kemampuan organisasi untuk menciptakan nilai bagi para *stakeholder*. Pengukuran kinerja dapat membantu organisasi dalam menempatkan proses dan kapabilitas yang benar, serta mendorong orang-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:

a. Sumber Daya Insani (*People*)

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

b. Teknologi (*Technology*)

Usia dan kondisi teknologi yang diterapkan merupakan salah satu 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 para *stakeholdernya*, karena hal ini menentukan apa saja yang harus diukur yang merupakan tujuan terakhir pengukuran *Performance Prism*. *Performance Prism* tidak hanya berbicara mengenai apa yang dibutuhkan dan diinginkan *stakeholder*, tetapi juga timbal balik atas apa yang dibutuhkan dan diinginkan organisasi dari *stakeholdernya*. 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 kelangsungan hidup organisasi. Pemenuhan keinginan organisasi terhadap *stakeholder* haruslah sebaik pemenuhan keinginan dan kebutuhan *stakeholder* dari organisasi itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan
1.	Adli Anwar (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Manajer terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Organisasional terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi dan dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. 2. Pengetahuan Manajer memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi dan dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.	Variabel Z yaitu Kinerja Keuangan Perusahaan. Sedangkan variabel Z penulis ialah Kinerja Perusahaan.

2.	Nunung Nurhayati (2015)	<i>Influence of Organizational Commitmen and Knowledge Management on Successful Implementation of Accounting Information Systems</i>	<p>1. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.</p> <p>2. Pengetahuan manajer memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.</p>	Tidak memiliki variabel Z, yaitu Kinerja Perusahaan.
3.	Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	<p>1. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.</p> <p>2. Pengetahuan manajer memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.</p>	Tidak memiliki variabel Z, yaitu Kinerja Perusahaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Dalam mencapai keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, dibutuhkan komitmen organisasi dari seluruh jajaran perusahaan. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Vucetic (2008:468) yang menjelaskan *in the development of information systems requires not only the support but also the commitment of all levels of the company, starting from top management down to the level of employees*, yang berarti bahwa dalam pengembangan sistem informasi tidak hanya membutuhkan dukungan tapi juga komitmen seluruh jajaran perusahaan, mulai dari manajemen puncak sampai ke tingkat karyawan.

Penjelasan tersebut diperkuat oleh pernyataan Luciana Spica (2007), yaitu keberhasilan sistem informasi akuntansi berkaitan dengan tingkat komitmen organisasional, komitmen organisasional adalah komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja, seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang tingkat komitmen organisasional yang dimiliki manajer dan karyawan dapat mendorong keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi dalam organisasi.

Sedangkan menurut Larsen dalam Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015), komitmen organisasional adalah faktor utama dan sangat penting, karena inti dari komitmen organisasional adalah keterikatan dan loyalitas seorang pegawai

kepada perusahaan yang akan mendorong mereka untuk selalu bekerja dalam berbagai situasi di dalam perusahaan dimana ia bekerja.

Besarnya pengaruh komitmen organisasional dalam keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi datang dari faktor individu pegawai. Nunung Nurhayati (2014) menyatakan *in theory the accounting information system success is influenced by individual factors and systems (hardware, software, network procedures, tasks and others. Individual factors are associated with human use of accounting information system that in itself contained a humanitarian aspect that has the desire, willingness, motivation, likes and dislikes, satisfied and dissatisfied.*

Menurut Larsen dalam Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015), ada beberapa faktor penentu (*antecedent*) keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, salah satunya adalah komitmen organisasional yang diartikan sebagai keterikatan seseorang untuk selalu bekerja pada sebuah perusahaan. Organisasi dengan komitmen di dalamnya mampu untuk terus bekerjasama dengan semua elemen organisasi dalam membangun organisasi tersebut, para karyawan yang telah sadar dan mempunyai loyalitas tinggi tidak akan mengeluh untuk bersama-sama dengan pihak manajemen dalam situasi yang baik maupun genting akan bertahan untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak akan ada beban baginya untuk melakukan tugas dengan kesadaran akan tanggung jawabnya dalam organisasi. Tingkat komitmen organisasional yang dimiliki manajer dan karyawan dapat mendorong keberhasilan sistem informasi akuntansi di perusahaan, dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan sistem informasi akuntansi, komitmen

organisasional adalah faktor utama dan sangat penting, karena inti dari komitmen organisasional adalah keterikatan dan loyalitas seorang karyawan kepada perusahaan yang akan mendorong mereka untuk selalu bekerja dalam berbagai kondisi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adli Anwar (2012), Nunung Nurhayati (2014), Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.

2.3.2 Pengaruh Pengetahuan Manajer terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Pengetahuan manajer akuntansi terhadap sistem informasi merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam aplikasi serta pengembangan sistem informasi akuntansi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015), kompleksnya sistem informasi akuntansi, luasnya lingkup transaksi akuntansi yang mencakup semua bagian perusahaan, dan adanya banyak prosedur dalam proses sistem informasi akuntansi mulai dari terjadinya transaksi sampai dihasilkannya laporan keuangan, menuntut seorang pelaksana keuangan memiliki kapasitas yang memadai untuk melakukan evaluasi atas *trouble system* dan kemudian mengambil tindakan yang cukup untuk mengatasi permasalahan tersebut, sehingga tidak berdampak terhadap siklus sistem informasi akuntansi secara keseluruhan.

Sehingga keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi pastinya tidak lepas dari pengetahuan manajer keuangan sebagai seorang pelaksana keuangan.

Komala dalam Kadek Indah Ratnaningsih dan I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2014) menyatakan bahwa manajer akuntansi (*controller*) merupakan eksekutif yang mengkoordinasikan partisipasi manajemen dalam perencanaan dan pengendalian untuk mencapai target perusahaan, khususnya untuk menentukan efektivitas implementasi kebijakan dan mengembangkan struktur dan prosedur organisasi. Manajer akuntansi merupakan eksekutif tertinggi yang memiliki tanggung jawab atas keberlangsungan segala aktivitas dalam departemen akuntansi. Tanggung jawab besar yang dijalankan menuntut seorang manajer akuntansi untuk memiliki pengetahuan yang tinggi terhadap implementasi sistem informasi akuntansi.

Menurut Sabherwal et.al. yang dialihbahasakan oleh Bagus (2010), kompleksnya proses sistem informasi akuntansi menuntut pengalaman seorang manajer keuangan dalam SIA (*experience with AIS*) dan pelatihan SIA (*training in AIS*), yang keduanya merupakan konstruk (*user related construct*) yang menentukan keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.

Menurut Choe dalam Adli Anwar (2012), pelatihan dan pendidikan pengembang, pengelola, dan pengguna sistem informasi akuntansi (*training and education developer, owners and user*) merupakan faktor penentu keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan, karena dengan kompleksnya SIA dan beragamnya transaksi keuangan yang terjadi di seluruh bagian perusahaan

memerlukan pengelolaan cermat dan kontinyu, agar dihasilkan laporan keuangan yang valid.

Pengetahuan manajer tentang sistem informasi akuntansi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adli Anwar (2012), Nunung Nurhayati (2014), Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengetahuan manajer terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.

2.3.3 Pengaruh Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

Ketika faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi dapat diatasi dengan baik, dinamisasi organisasi akan tercipta dan akan berdampak terhadap perusahaan, yaitu menjadi lebih efisien, efektif, dan terkendali, atau disebut juga memiliki kinerja yang baik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Azhar Susanto (2007:58), keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi tidak saja dapat meningkatkan kecepatan dan kualitas informasi yang dihasilkan untuk pengambilan keputusan yang berkualitas, akan tetapi juga akan meningkatkan kualitas hubungan antar individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut. Kualitas hubungan antar individu akan mendorong sebuah perusahaan lebih dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

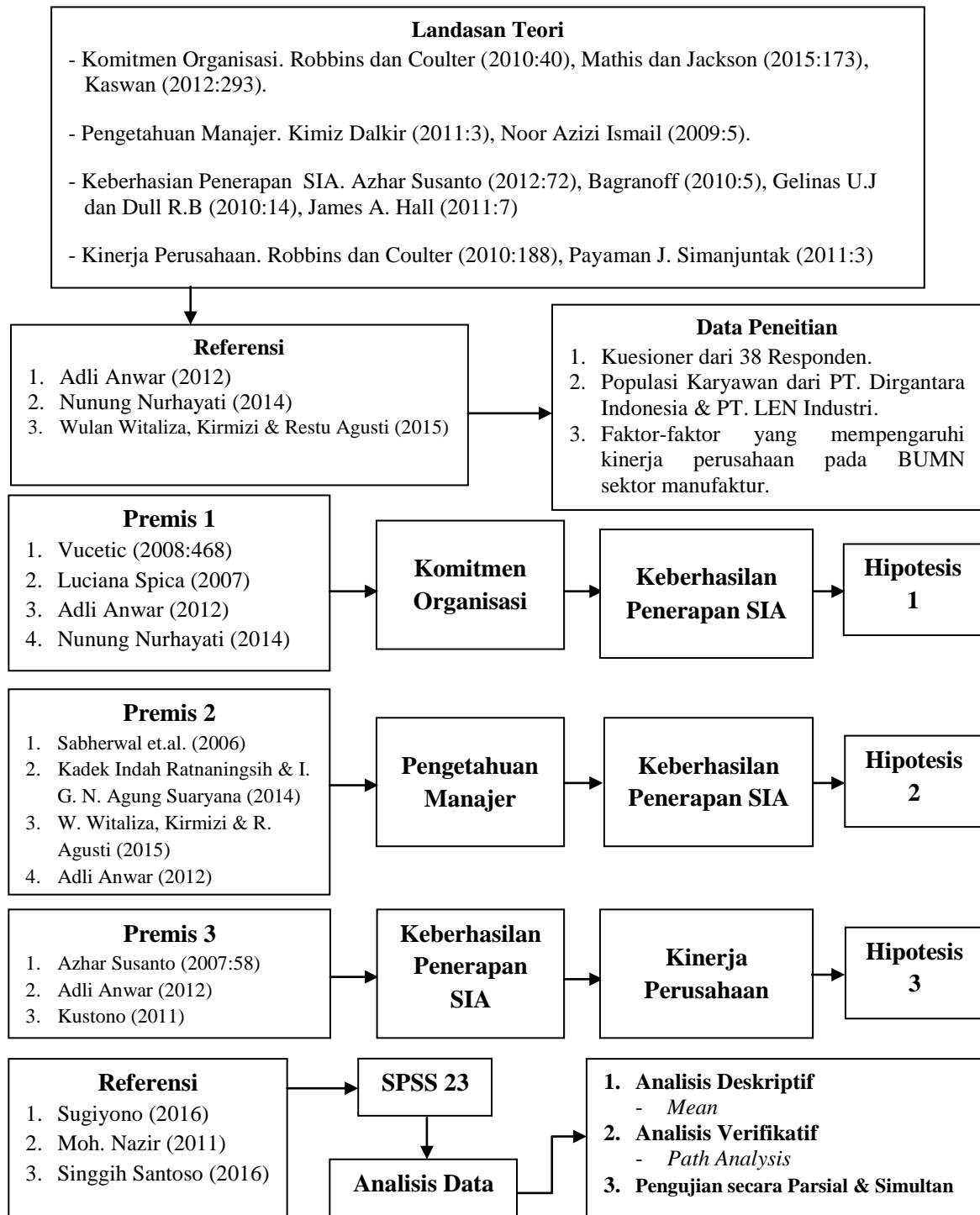
Sedangkan menurut Romney dan Steinbart dalam Adli Anwar (2012), penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan).

Menurut Kustono (2011), penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan daya saing perusahaan agar tidak tersisih dalam lingkungannya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan demi keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adli Anwar (2012) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan.

Penulis ingin menguji kembali penelitian yang dilakukan oleh Adli Anwar (2012) dengan mengambil dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan sistem informasi akuntansi yaitu komitmen organisasional dan pengetahuan manajer serta mengubah kinerja keuangan perusahaan (variabel dependen) menjadi kinerja perusahaan.

Kerangka pemikiran teoretis dapat dilihat dari diagram di halaman selanjutnya.



Gambar 2.2
Bagan Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka langkah selanjutnya penulis mencoba mengemukakan sebuah hipotesis.

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2015:93) adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.
- H2 : Terdapat pengaruh pengetahuan manajer di bidang sistem informasi akuntansi terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.
- H3 : Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan pengetahuan manajer di bidang sistem informasi akuntansi terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi.
- H4 : Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perusahaan.
- H5 : Terdapat pengaruh pengetahuan manajer di bidang sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan.

- H6 : Terdapat pengaruh keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan.
- H7 : Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan pengetahuan manajer di bidang sistem informasi akuntansi terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan.