

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas

Setiap pekerjaan yang dilakukan memerlukan perencanaan dan perlu dikerjakan dengan tepat sesuai dengan rencana tersebut agar dapat dilakukan secara efektif. Berikut pengertian efektivitas menurut beberapa ahli:

1. Menurut Susanto (2013:39) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

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

2. Menurut Kumorotomo (2005:362) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.”

3. Menurut Danumiharja (2014) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

“Efektifvitas ialah suatu ukuran yang mengungkapkan seberapa jauh (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah mampu dicapai. Jika digambarkan dalam bentuk persamaan maka efektivitas sama dengan hasil nyata dibagi dengan hasil yang diharapkan.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai atas target yang telah ditetapkan. Selanjutnya Stress dalam Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya

2.1.1.2 Pengertian Sistem

Sistem pada suatu perusahaan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Dengan adanya sistem tersebut diharapkan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan memperoleh hasil yang diharapkan. Berikut pengertian sistem menurut para ahli:

1. Menurut Susanto (2013:22) dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi :
“Sistem adalah kumpulan/group dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.”

2. Menurut Mulyadi (2013:5) dalam bukunya yang berjudul Sistem Akuntansi:

“Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.”

3. Menurut Jogiyanto (2009:34) dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi:

“Sistem dapat di definisikan dengan pendekatan prosedur dan dengan pendekatan komponen.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem adalah sekelompok komponen dan elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.1.3 Pengertian Informasi

Informasi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan yang berguna bagi proses pengambilan keputusan oleh manajemen. Berikut pengertian informasi menurut para ahli:

1. Menurut Bodnar dan Hopwood (2010:3) definisi dari informasi adalah:

“Informasi merupakan suatu data yang diorganisasi yang dapat mendukung ketepatan pengambilan keputusan.”

2. Menurut Suryantara (2014:43) definisi dari informasi adalah:

“Data yang diolah dan berguna bagi si pemakai. Jadi dapat disimpulkan bahwa informasi merupakan data yang berguna bagi penerimanya dalam suatu organisasi maupun pihak luar organisasi baik dalam pengambilan keputusan atau manfaat lainnya.”

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa informasi adalah data yang telah diolah atau diorganisasi sehingga bermanfaat bagi penerimanya dalam pengambilan keputusan.

2.1.1.4 Pengertian Akuntansi

Menurut Sumarsan (2013:1) menjelaskan bahwa:

“Akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklarifikasikan, mencatat transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan, sehingga dapat menghasilkan informasi yaitu laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.”

Fungsi utama akuntansi adalah sebagai informasi keuangan suatu organisasi atau perusahaan. Dari laporan akuntansi kita bisa melihat posisi keuangan suatu organisasi atau perusahaan beserta perubahan yang terjadi didalamnya. Akuntansi dibuat secara kualitatif dengan satuan ukuran uang. Informasi mengenai keuangan sangat dibutuhkan khususnya oleh pihak manajer/ manajemen perusahaan untuk membantu membuat keputusan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.5 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi sangat berperan penting dalam menyajikan informasi yang dibutuhkan oleh pihak yang berkepentingan dalam informasi akuntansi tersebut, sehingga dapat disajikan sesuai dengan kebutuhan dari pemakai sistem informasi akuntansi.

Pengertian sistem informasi akuntansi menurut Bodnar dan Hopwood (2010:5) adalah “*AIS is a computer-based system designed to transform accounting data into information*”.

Sedangkan menurut Krismiaji (2005 : 4) adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengolah informasi mengenai transaksi keuangan pada suatu kegiatan bisnis perusahaan.

2.1.1.6 Fungsi dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Fungsi utama sistem informasi akuntansi. Ada tiga fungsi utama dari sistem informasi akuntansi yang disimpulkan oleh Romney & Steinbart (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi perusahaan.

2. Memproses data menjadi informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang memungkinkan bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan.
3. Menyediakan control yang cukup untuk menjaga asset dari organisasi termasuk data. Kontrol ini memastikan bahwa data akan tersedia ketika dibutuhkan dan data tersebut akurat serta dapat dipercaya.

Tujuan umum dari pengembangan sesuai dengan sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi (2013:19), yaitu:

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru. Kebutuhan pengembangan sistem akuntansi terjadi jika perusahaan baru didirikan atau suatu perusahaan menciptakan usaha baru yang berbeda dengan usaha yang dijalankan selama ini.
2. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada. Adakalanya sistem akuntansi yang berlaku tidak dapat memenuhi kebutuhan manajemen, baik dalam hal mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasi yang terdapat dalam laporan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh perkembangan usaha perusahaan, sehingga menuntut sistem akuntansi untuk penyajiannya, dengan struktur informasi yang lebih baik dan tepat penyajiannya, dengan 11 struktur informasi yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan manajemen.
3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, akuntansi merupakan alat pertanggung jawaban suatu organisasi.

Pengembangan sistem akuntansi seringkali ditujukan untuk memperbaiki perlindungan terhadap kekayaan organisasi sehingga pertanggung jawaban terhadap pengguna kekayaan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.

Pengembangan sistem akuntansi dapat pula ditujukan untuk memperbaiki pengecekan intern agar informasi yang dihasilkan oleh sistem dapat dipercaya.

4. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

Pengembangan sistem akuntansi sering kali ditujukan untuk menghemat biaya. Informasi merupakan barang ekonomis, untuk memperolehnya diperlukan pengorbanan sumber ekonomi lain. Oleh karena itu dalam menghasilkan informasi perlu dipertimbangkan besarnya manfaat yang diperoleh dengan pengorbanan yang dilakukan. Jika pengorbanan untuk memperoleh informasi keuangan diperhitungkan lebih besar dibanding dengan manfaat yang diperoleh, sistem yang sudah ada perlu dirancang kembali untuk mengurangi pengorbanan sumber daya bagi penyediaan informasi.

2.1.1.7 Unsur-Unsur Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mulyadi (2013:3) terdapat lima unsur pokok dalam sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Formulir : merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Formulir sering disebut dengan istilah dokumen karena dengan formulir ini peristiwa yang terjadi dalam organisasi direkam

(didokumentasikan) di atas secarik kertas. Contoh : formulir adalah faktur penjualan, bukti kas keluar, cek dan lain-lain.

2. Jurnal : merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklarifikasikan, dan meringkas data keuangan dan data lainnya. Contoh : jurnal adalah jurnal pembelian, jurnal penjualan, jurnal penerimaan kas, jurnal pengeluaran kas dan lain-lain.
3. Buku Besar (general ledger) terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal. Rekening-rekening tersebut disediakan sesuai dengan unsur-unsur informasi yang akan disajikan dalam laporan keuangan.
4. Buku Pembantu terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar. Sebagai contoh buku pembantu piutang yang merinci semua data tentang debitur.
5. Laporan hasil akhir dari proses akuntansi adalah laporan keuangan yang dapat berupa laporan laba/rugi, laporan perubahan modal laporan harga produksi, dan lain-lain.

2.1.1.8 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2006:3) sistem informasi akuntansi terdiri dari lima komponen yaitu:

1. Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.

2. Prosedur-prosedur, baik manual maupun yang terotomatis, yang dibutuhkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
3. Data tentang proses-proses bisnis organisasi.
4. Software yang dipakai untuk memproses data.
5. infrastruktur teknologi informasi, termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan untuk komunikasi jaringan.

2.1.1.9 Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki sistem informasi yang efektif apabila dengan digunakannya sistem informasi tersebut maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Efektivitas informasi harus dievaluasi dalam kaitannya dengan tujuan untuk pengambilan keputusan. Efektivitas kemudian adalah metode yang dibuat untuk mengambil keputusan, informasi yang sudah diolah dengan teknologi oleh pembuat keputusan, dan kapasitas pembuat keputusan untuk proses informasi (Gelinas, 2010:19).

Ralph dan George (2010:8-9) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi adalah:

“Effectiveness is a measure of the extent to which a system can achieve its goal.”

Efektivitas suatu sistem berhubungan dengan kualitas sistem, yang merupakan kombinasi dari *hardware*, *software*, kebijakan, dan prosedur dari sistem informasi dapat mengolah data menjadi informasi bagi para penggunanya.

2.1.1.10 Pengukuran Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut DeLone dan McLean yang dikutip dari Jogiyanto (2007:14) cara pengukuran efektivitas SIA adalah sebagai berikut:

1. *System quality* (kualitas sistem), terkait mengenai kualitas atas sistem informasi yang digunakan. Kualitas sistem diukur dalam hal kemudahan penggunaan, fungsionalitas, kehandalan, fleksibilitas, kualitas data, integrasi dan peran pentingnya dalam suatu organisasi. Dampak individunya diukur sebagai kualitas lingkungan kerja dan prestasi kerja.
2. *Information quality* (kualitas informasi), berkaitan dengan output sistem informasi. Kualitas informasi diukur dalam hal akurasi, ketepatan waktu, kelengkapan, relevansi, dan konsistensi. Dampak individunya diukur dalam hal pengambilan keputusan, efektivitas kerja, dan kualitas kerja.
3. *Service quality* (kualitas pelayanan), terkait mengenai kemampuan sistem dalam memenuhi kebutuhan dari penggunanya. Adapun beberapa dimensi terkait mengenai kualitas pelayanan, yaitu tangibles, reliability, 18 responsiveness, assurance, dan empathy. Tangible, yaitu bentuk fisik dari jasa yang berupa fasilitas atau peralatan yang digunakan. Reliability, terkait mengenai keandalan sistem informasi. Responsiveness, terkait mengenai

kesiapan para karyawan untuk memberikan jasa yang dibutuhkan oleh penggunanya. Assurance, yaitu jaminan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik dan empathy, yaitu memberikan perhatian yang tulus kepada pengguna dengan memahami kebutuhan dari pengguna secara spesifik.

4. *System use* (penggunaan sistem), berkaitan dengan penggunaan sistem informasi oleh pengguna. Penggunaan sistem diukur sebagai frekuensi penggunaan, waktu penggunaan, jumlah akses, pola penggunaan, dan ketergantungan. Dampak individunya diukur dari segi kinerja dan pengambilan keputusan kinerja.
5. *User statifiaction* (kepuasan pengguna), berkaitan dengan tingkat kepuasan pengguna sistem informasi terhadap sistem dan output yang dihasilkan.
6. *Net benefits* (manfaat bersih), berkaitan dengan keuntungan atas keberadaan dan penggunaan SIA.

2.1.2 Keahlian Pemakai Komputer

2.1.2.1 Pengertian Komputer

Dalam proses pengolahan data, perusahaan menggunakan teknologi agar lebih efektif baik dari segi waktu maupun jumlah sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan. Menurut Hartono (2013:27), Komputer adalah sebuah mesin yang dapat dikendalikan melalui perintah yang dirancang untuk secara otomatis

melakukan serangkaian urutan perhitungan atau proses-proses yang diurutkan secara logis.

Sedangkan Menurut Sujatmiko (2012:156) komputer adalah mesin yang dapat mengolah data digital dengan mengikuti serangkaian perintah atau program.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komputer merupakan seperangkat alat untuk memproses data (*input*) dan menghasilkan laporan (*output*).

2.1.2.2 Komponen Dasar Komputer

Agar dapat digunakan untuk proses pengolahan data, maka dibutuhkan komponen-komponen dasar komputer yang membentuk suatu sistem komputer. Berikut ini komponen dasar komputer menurut Sutarman (2009), yaitu:

1. *Hardware* (perangkat keras/ piranti keras) adalah peralatan pada sistem komputer yang secara fisik terlihat dan dapat disentuh.
2. *Software* (perangkat lunak/ piranti lunak) adalah program yang berisi perintahperintah untuk melakukan pengolahan data.
3. *Brainware* adalah manusia yang terlibat di dalam pengoperasian serta pengaturan sistem komputer.

Komponen-komponen tersebut diatas saling berhubungan satu sama lain. Jika salah satu komponen tersebut tidak ada, maka komputer tidak dapat berfungsi dengan baik.

2.1.2.3 Pengertian Keahlian Pemakai Komputer

Salah satu komponen dasar komputer adalah brainware, yang merupakan keterlibatan dari manusia (SDM) yang mengoperasikan komputer. SDM yang mengoperasikan komputer tersebut perlu untuk memiliki keahlian yang diperlukan agar pemrosesan data dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Doyle (2005:76) keahlian penggunaan komputer didefinisikan sebagai “*an individual’s judgement of their capability to use a komputer.*” Keahlian penggunaan komputer diartikan sebagai judgement kapabilitas seseorang untuk menggunakan komputer/sistem informasi/teknologi informasi.

Menurut Bandura (2006: 12) People’s judgments of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances. It is concerned not with the skills one has but with judgements of what one can do with whatever skills one possesses.

Berdasarkan definisi diatas maka SDM yang mengoperasikan komputer perlu untuk memiliki kompetensi mengenai program-program dalam komputer maupun perangkat keras yang digunakannya.

2.1.2.4 Pengukuran Keahlian Pemakai Komputer

SDM yang mengoperasikan suatu sistem merupakan suatu factor yang menentukan keberhasilan penggunaan suatu sistem. Menurut Laudon (2008:19), para pemakai (*user*) perlu mengetahui dan memahami teknologi informasi yang digunakan perusahaan dalam sistem informasinya.

Suatu sistem informasi dapat dikatakan berkualitas ketika informasi yang dihasilkan dapat digunakan dengan baik oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam proses pengambilan keputusan, maka keahlian pengguna menjadi factor yang sangat penting.

Menurut Irawati (2014), variabel keahlian komputer diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Pengalaman

Adapun penjelasan atas indikator tersebut diatas adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal yang mempengaruhi perkembangan seseorang. Saputra (2002) menyatakan bahwa pendidikan merupakan katalisator dalam upaya pengembangan SDM. SDM yang berkualitas memiliki keunggulan kompetitif dan semua itu hanya dapat diperoleh melalui pendidikan. Peningkatan SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal. Pendidikan formal bertujuan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, kemampuan analisis serta mengembangkan watak dan kepribadian.

Jenjang pendidikan formal dimulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Akademi (D3), Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3).

Disamping pendidikan formal keahlian seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan non formal yang diperoleh diluar sekolah atau univeristas yang berjenjang seperti pendidikan formal, misalnya melalui kursus.

2. Pelatihan

Selain pendidikan yang sudah diperoleh seorang pengguna (*user*), diperlukan pelatihan untuk mengaplikasikan teori yang telah didapat dari pendidikan.

Menurut Rivai (2005:225), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya.

3. Pengalaman

Keahlian komputer dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Namun kedua hal tersebut tidak maksimal jika tidak disertai dengan pengalaman. Dengan kata lain, keahlian akan lebih maksimal jika pemakai mengkombinasikan ketiganya yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

Pengalaman seseorang dalam bekerja akan menjadikan orang tersebut lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga berdampak pada pemahaman dan kecakapan yang dimilikinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seharusnya dapat membuahkan hasil yang menunjukan kemampuan kerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2010 : 9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun kinerja menurut Rivai dan Basri (2005 : 15) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Keith Davis (2000) dalam Mangkunegara (2010) adalah:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowlage} + \textit{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut McCormick dan Tiffin dalam Cahyono dan Suharto (2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2. Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d. Menentukan Tujuan-tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

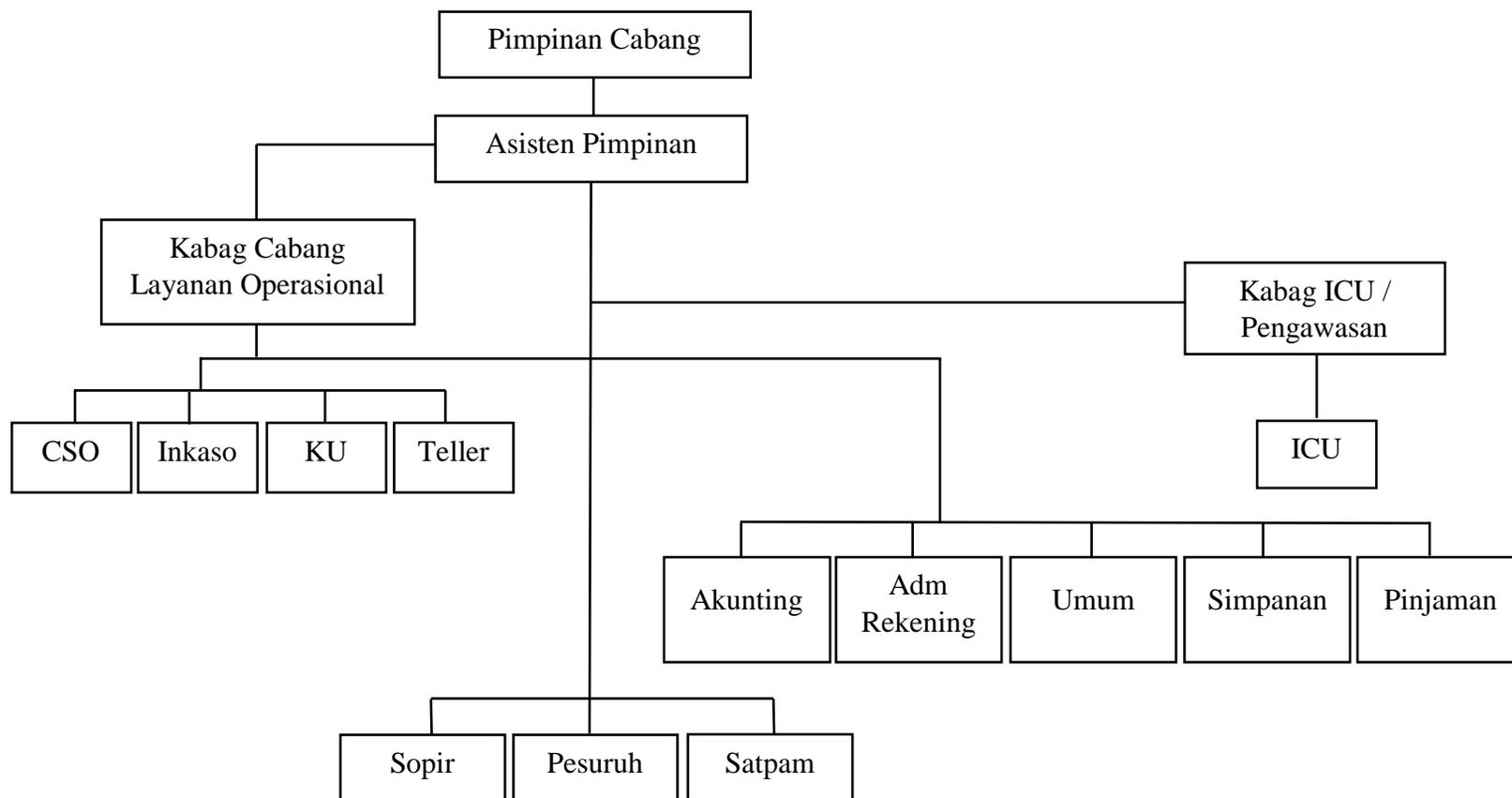
2.1.3.4 Pengukuran Kinerja karyawan

Pengukuran kinerja karyawan dapat diukur melalui 6 indikator menurut Robbins (2006 : 206) :

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaika pada awal waktu yang dinyatakan, diliat output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. **Komitmen kerja.** Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 2.1**Divisi Akuntansi**

No	Jabatan	frekuensi
1	Wakil pimpinan	1
2	Bagian accounting	3
3	Kepala Kas	1
4	Back office	1
5	Admin	3
6	Marketing	5
7	Ao micro	2
8	Customer service	4
9	Teller	4
10	Pinjaman	2
11	Klerk	4
Total		30



Gambar 2.1

Struktur Organisasi Kantor Cabang Kospin Jasa Bandung

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Ni Made Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa (2014)	Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuain Tugas pada Kinerja Karyawan	1. Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	1. Jenis dan jumlah variabel independen 2. Objek dan tahun penelitian.	1. Variabel independen: efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi. 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan.

			<p>karyawan.</p> <p>3. Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan</p>		
--	--	--	--	--	--

			terhadap kinerja karyawan		
2.	Sheila Putri Suhud (2015)	Pengaruh Penerpan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung	1. Pemanfaatan sistem informasi akuntansi, kualiats sistem informasi akuntansi, dan sarana pendukung sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. 2. Keamanan sistem informasi	1. Variabel independen tidak ada keahlian pemakai komputer. 2. Objek dan tahun penelitian.	1. Variabel independen: efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi. 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan.

			akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.		
3.	Nur Widiyati (2017)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Keahlian Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu	1. Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. 2. Kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan	1. Jenis dan jumlah variabel independen 2. Objek penelitian.	1. Variabel independen: efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi. 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan.

			<p>terhadap kinerja individu.</p> <p>3. Keahlian pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.</p>		
4.	<p>Arnisri Mardikawati Nurwakhida (2016)</p>	<p>Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Sistem informasi akuntansi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Jenis dan jumlah variabel independen</p> <p>2. Objek dan tahun penelitian.</p>	<p>1. Variabel independen: efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi.</p> <p>2. Variabel dependen: Kinerja</p>

			<p>2. Motivasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Sistem informasi akuntansi dan motivasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>		karyawan.
--	--	--	--	--	-----------

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Perusahaan bersaing untuk meningkatkan performanya. Sistem Informasi Akuntansi merupakan salah pendukung suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Performa suatu perusahaan dapat terlihat dari laporan keuangan yang diterbitkan. Laporan keuangan tersebut harus disajikan dengan tepat dan akurat. Hal tersebut dapat terwujud jika sistem informasi akuntansi dapat diterapkan secara efektif.

Sistem informasi akuntansi menurut Susanto (2013:72) adalah Kumpulan atau group dari sub sistem / komponen / bagian apapun baik phisik / non phisik yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Penerapan sistem informasi akuntansi merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja setiap individu pada perusahaan.

Indralesmana dan Suaryana (2014) menyatakan bahwa hubungan antara efektivitas 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.”

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

“Efektivitas 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 efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif.”

2.2.2 Pengaruh Keahlian Pemakai Komputer terhadap Kinerja Karyawan

Perkembangan teknologi yang sangat pesat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Termasuk dalam pengaplikasian sistem informasi akuntansi pada suatu perusahaan pun memanfaatkan teknologi, yaitu komputer.

Menurut Bodnar (2000:71), sistem komputer merupakan kombinasi terpadu dari perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), komunikasi, sumber daya manusia, sumber daya informasi dan prosedur-prosedur pemrosesan.

Pemanfaatan suatu teknologi akan berhasil jika sumber daya manusia (*user*) memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer. Bandura (2006: 12) memberikan penjelasan mengenai kemampuan berkomputer seperti berikut:

“People’s judgments of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances. It is concerned not with the skills one has but with judgements of what one can do with whatever skills one possesses.”

Definisi tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kunci dari kemampuan diri yaitu: komponen *skill* (keahlian) dan *ability* (kemampuan) dalam hal mengorganisir dan melaksanakan suatu tindakan.

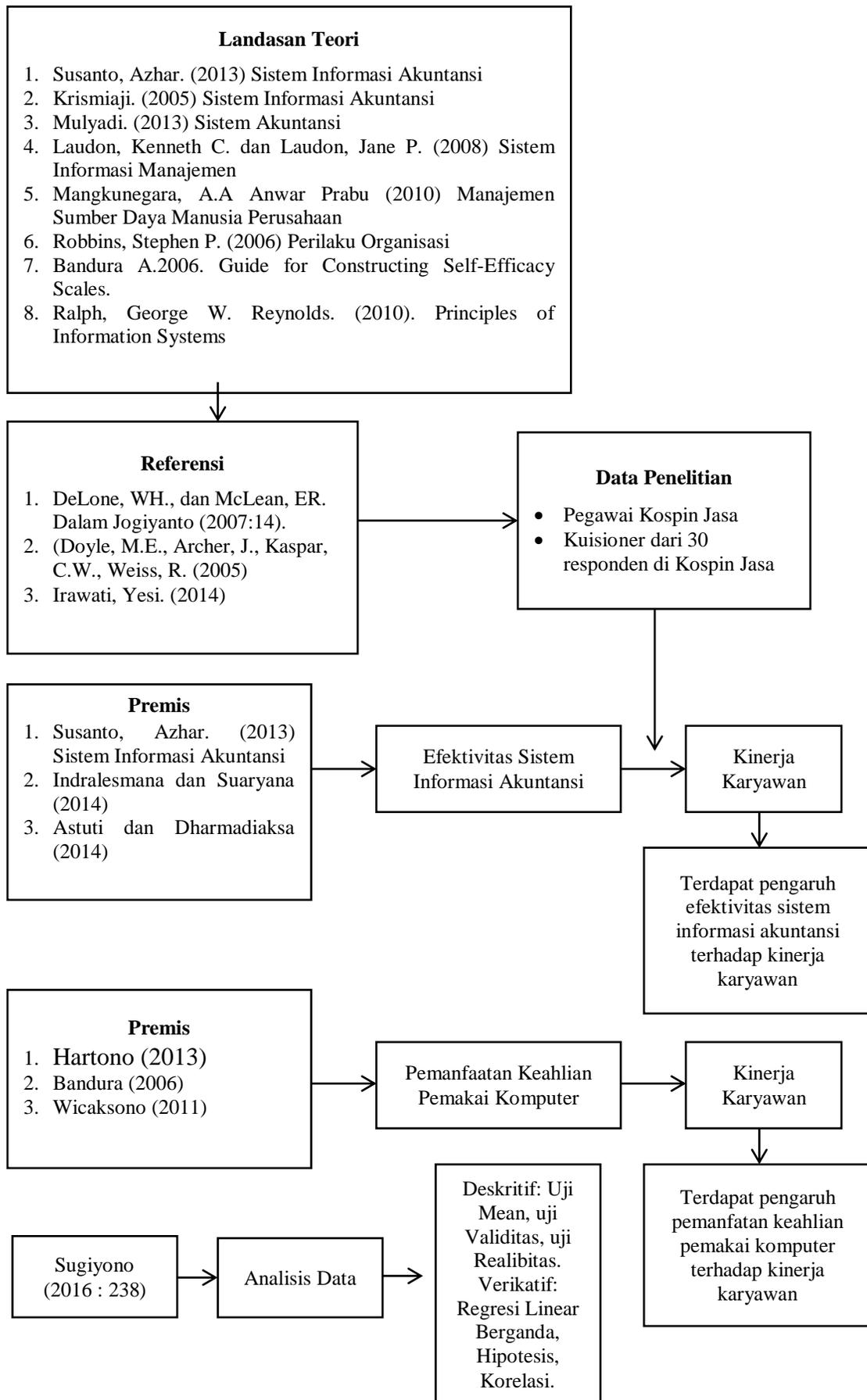
Pemahaman akan teknologi akan diterima oleh para penggunanya dengan respon yang bermacam-macam. Situasi tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku para karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:97).

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2011) menunjukan bahwa:

“Keahlian pengguna teknologi informasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin meningkat keahlian seorang individu, maka semakin mempermudah menguasai suatu bidang pekerjaan yang akan diselesaikannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.”

Kerangka pemikiran berdasarkan teori diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh dari Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh dari Keahlian Pemakai Komputer terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh dari Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Keahlian Pemakai Komputer terhadap Kinerja Karyawan.