

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kemajuan dan perkembangan teknologi di era globalisasi yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis teknologi terjadi begitu pesat. Hal tersebut telah memberi pengaruh yang signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi di dalam suatu organisasi. Sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan (Ratnaningsih dalam Astuti dan Dharmadiaksa, 2014).

Astuti dan Dharmadiaksa, (2014) menyatakan bahwa sistem informasi merupakan konsep yang dijadikan sebagai kriteria dasar untuk mengevaluasi sistem dan kualitas dari informasi yang dihasilkan. Dalam hal ini sistem adalah seperangkat komponen yang bekerja bersama-sama secara interdependen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menghindari kegagalan sistem, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas atau keberhasilan implementasi suatu sistem informasi.

Keberhasilan sebuah sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting

dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar kerja dalam periode tertentu. Pencapaian tujuan tersebut selain pengalaman penggunaan komputer dukungan dari pihak manajemen dan rekan kerja serta kemudahan pengoperasian teknologi informasi merupakan hal-hal yang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Menurut Himawan Lufthi Geovannie Kertahadi dan Rizki Yudhi Dewantara (2016) kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisien, efektivitas atau kualitas tinggi. Tingkat kesesuaian tugas teknologi dalam bekerja yang tinggi akan dapat meningkatkan dampak kinerja pemakai teknologi dimanfaatkan (sukarela atau paksa).

Berbagai masalah berkaitan dengan kinerja karyawan muncul sebagai dampak adanya penyesuaian atas sistem informasi. Salah satu contohnya fenomena kinerja karyawan yang kurang baik terjadi pada salah satu BUMN yaitu pada PT Telkom (Persero). Berawal dari rusaknya jaringan telpon dan speedy seorang pelanggan baru melaporkan 4 hari kemudian, lalu karyawan telkom menjanjikan akan segera menindak lanjuti pengaduan pelanggan dan akan memberikan kompensasi apabila 1x24 jam belum ada tindakan dari teknisi telkom, ternyata sudah lewat dari *deadline* waktu yang telah dijanjikan. Keluhan pelanggan tidak dicatat oleh karyawan ke dalam sistem informasi yang tersedia diperusahaan, sehingga mengakibatkan tidak dapat segera ditangani. Kemudian pelanggan melaporkan ulang namun petugas mengatakan bahwa speedy di isolasi karena pelanggan telat membayar tagihan bulan sebelumnya. Sehingga pelanggan

mengalami pembengkakan tagihan. Pelanggan menolak pernyataan tersebut, kemudian menunjukkan bukti pembayaran beserta denda yang telah dibayarnya. Petugas karyawan melakukan pengecekan data melalui sistem informasi yang ada di perusahaannya, ternyata hasil yang didapatkan adalah bahwa pelanggan telah melunasi semua tagihannya, sehingga alasan lain diberitahukan bahwa speedy sedang mengalami gangguan masal di daerah Ahmad Yani sehingga koneksi mati total. Pelanggan merasa bahwa karyawan tersebut tidak mau disalahkan sehingga mengatakan bahwa masalah berada pada jaringan, bukan karena dirinya belum melakukan pembayaran. Jika tidak dilakukan pengecekan terhadap data pelanggan kemungkinan pelanggan akan merasa dirugikan lebih lama lagi.

(Kenny japar.2017.kompas.com/. Diakses 13 Maret 2017)

Berdasarkan fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa pelayanan PT Telkom (Persero) dinilai tidak dapat memuaskan para pelanggannya. Hal tersebut dikarenakan kinerja individu dari karyawan yang kurang baik. Tidak adanya tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugas mereka menyebabkan karyawan tidak cepat tanggap dalam menangani keluhan-keluhan pelanggan. Karyawan lebih cenderung menjawab keluhan pelanggan dengan berspekulasi sehingga banyak terjadi *mist communication* antar karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah karena adanya sistem yang kurang mendukung kinerja pegawai dalam menangani keluhan pelanggan, dan dapat pula disebabkan karena kinerja pegawai yang lelet, kurang teliti, kurang berhati-hati dan kurang bertanggungjawab dalam

mengemban tugas sehingga cenderung melayani keluhan pelanggan secara asal-asalan. Keberadaan sistem informasi di perusahaan terbukti dapat membantu mereka menangani kasus pelanggan secara rinci dan tepat tanpa berspekulasi.

Pelayanan karyawan PT Pos Indonesia wilayah Sumenep, Madura Jawa Timur, dikeluhkan oleh para konsumen terkait keterlambatan jasa pelayanan pengiriman barang dan surat ke tangan penerima. Salah satunya keluhan datang dari pemimpin redaksi salah satu media cetak, Zaini Amin, ia mempertanyakan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Sumenep karena kiriman yang harusnya sampai tepat waktu malah jauh dari dugaan. Bukan hanya persoalan keterlambatan saja melainkan juga persoalan armada yang dipakai, seperti awal peristiwa yang dialami, kiriman barang yang seharusnya menggunakan via udara tetapi malah melakukan pengiriman lewat darat. Kiriman barang yang menggunakan paket *express* seharusnya sudah sampai kepada penerima tetapi sudah dua minggu lebih paket tersebut belum juga diterima oleh penerimanya, keluhan lainnya keengganan karyawan PT Pos Indonesia untuk mempertanggungjawabkan kesalahan tersebut.(Saiful Arief.2017.faktualnews.co/. Diakses 15 september 2017)

Berdasarkan fenomena di atas, bahwa kinerja karyawan kurang memuaskan/tidak sesuai dengan harapan, kemampuan pegawai dalam hal pelayanan, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, kesesuaian tugas kurang efektif. Sehingga menimbulkan berbagai kerugian bagi pelanggan maupun perusahaan.

Sejumlah peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, keluhkan buruknya pelayanan yang diberikan karyawan kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kabupaten Cianjur. Pasalnya, sejumlah peserta asuransi kesehatan tersebut harus rela kehilangan waktu banyak hanya untuk mengurus klaim asuransi setelah mereka keluar dari pekerjaannya. Selain itu, mereka menilai pihak BPJS Cianjur sangat minim informasi terkait proses pengurusan klaim. Peserta BPJS Ketenagakerjaan Kecamatan Cianjur mengatakan, pelayanan pencairan jaminan hari tua (JHT) bagi karyawan yang berhenti bekerja tidak memuaskan. “Pelayanan yang diberikan tidak memuaskan”. Bahkan bisa dibilang mengecewakan hingga hari ini masih belum di proses. Setelah mendaftar minggu lalu namun belum juga kunjung cair, bahkan banyak peserta yang akan mengurus klaim asuransi tidak mendapatkan pelayanan hingga sore. Selain itu seorang warga mengaku pernah merasakan hal yang sama ketika mengurus BPJS ketenagakerjaan seusia dirinya bekerja di salah satu pabrik hingga harus terpaksa menunggu proses lamanya pencairan. Informasi yang dihimpun pemerintah secara resmi memberlakukan PP No. 60/2015, mulai Selasa (1/9). Aturan baru tersebut mengatur pekerja yang berhenti bekerja/terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), atau pindah bekerja ke luar negeri, bisa mencairkan seluruh saldo Jaminan Hari Tua (JHT) selang sebulan setelah tidak bekerja. (Misbah Hidayat.2015.beritacianjur.com/. Diakses 14 september 2015)

Berdasarkan fenomena di atas, bahwa BPJS dinilai kurang efektif beberapa hal yang belum tercapai diantaranya sistem yang kurang mendukung kinerja pegawai dalam menangani pelayanan, kelengkapan tugas dalam

organisasi, kemampuan pegawai dalam bekerja dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab. Kurang efektifnya kinerja karyawan tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, dimana citra perusahaan menjadi kurang baik dimata para pelanggannya.

Buruknya kinerja karyawan tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, dimana citra perusahaan menjadi kurang baik dimata para pelanggannya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi, agar dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan lebih efektif. Tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, (*technology to performance chain*) merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi. Prioritas (*technology to performance chain*) adalah interaksi antara tugas, teknologi dan individu Setianingsih dan Supriatna (2009).

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapainya tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Agar kinerja karyawan di perusahaan dapat dioptimalkan, maka keefektifan sistem informasi sebagai sarana yang memfasilitasi harus terus dikembangkan.

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Kinerja individu (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Kinerja individu yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan perkataan lain apabila kinerja individu karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik, dengan menyediakan sistem teknologi informasi yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas kerja secara cepat dan tepat

Adapun yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan adalah penerapan sistem informasi akuntansi, sistem informasi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelaksanaan sistem yang handal harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya (Kartika, dan Siti, 2014).

Bagi suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan. Teknologi informasi yang digunakan berhubungan dengan tugas-tugas yang dikerjakan oleh pengguna. Penerapan sistem teknologi informasi dalam perusahaan diharapkan dapat membantu berbagai aktivitas perusahaan dalam upaya meningkatkan keberhasilan kinerja.

Teknologi informasi menjadi bagian yang sangat penting baik bagi individu maupun bagi organisasi. Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi pemakai atas kecocokan tugas dengan teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Masalah yang sering muncul ketika karyawan tidak memanfaatkan teknologi yang disediakan secara maksimal dalam membantu penyelesaian tugas, sehingga teknologi kurang memberikan manfaat yang tepat. Oleh sebab itu, evaluasi pemakai digunakan sebagai alat ukur keberhasilan pelaksanaan kualitas jasa sistem informasi yang dihubungkan dengan kecocokan tugas-tugas dengan teknologi (Marlinawati 2013).

Agar suatu sistem informasi dan teknologi informasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukungnya. Kebutuhan tugas, kemampuan individu, dan fungsi-fungsi teknologi



sistem informasi merupakan satu kesatuan yang tidak boleh dipisahkan agar kinerja individu dapat optimal (Hamzah,2009: Lindawati dan Salamah, 2012).

Hal yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan adalah kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan, pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Pengembangan sistem informasi akuntansi juga harus memiliki kesesuaian dengan tugas yang dibebankan pada masing-masing operator atau karyawan. Dengan adanya kesesuaian antara tugas dan teknologi yang mendukungnya, pekerjaan dari para karyawan akan lebih mudah dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya, sehingga informasi yang dihasilkan juga sesuai dengan kebutuhan, yang pada akhirnya kinerja dari para karyawan juga akan meningkat kesesuaian tugas-teknologi menunjukkan derajat teknologi, membantu kinerja individual dalam melakukan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa (2014) Kesesuaian tugas-teknologi adalah derajat atau tingkat dimana suatu teknologi membantu perorangan didalam melakukan tugas-tugasnya.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Antara lain penelitian yang dilakukan oleh Kadek Wahyu Indralesmana dan IGN Agung Suaryana (2014) “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu” dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu.

Penelitian yang dilakukan oleh NI Made Ayu Marlianawati dan I.G.N Agung Suaryana (2013) yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi dan Kesesuaian Tugas” hasil penelitiannya dari hasil pengujian secara parsial maupun simultan menunjukkan hasil bahwa dari variabel Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas SIA, dan Kesesuaian tugas berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh IGA Eka Damayanti dan Ni Luh Made Sierrawati (2012) yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individu” dari penelitian tersebut hasil penelitian baik secara simultan dan parsial kedua variabel yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Penelitian yang dilakukan oleh Novia Vebiola Panggeso (2014) yang berjudul “Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan” dari hasil penelitiannya efektivitas penggunaan teknologi SIA dan kepercayaan teknologi SIA terhadap kinerja individual berpengaruh baik secara individu maupun bersama-sama.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Gianyar Bali. Dalam

penelitian ini terdapat pengaruh positif efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan.

Meskipun penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya, akan tetapi terdapat perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian, jumlah responden, serta teknik sampling yang digunakan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan Astuti dan Dharmadiaksa (2014) dilaksanakan pada Koperasi Simpan Pinjam Bali. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan purposive sampling. Pengukuran variabel kinerja karyawan yang digunakan juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pengukuran pemahaman pekerjaan, kualitas pekerjaan, perencanaan, inisiatif, adaptabilitas, penyelesaian masalah, kerja sama, kemampuan berhubungan dengan orang lain, dan komunikasi. Penelitian sebelumnya menggunakan *accomplish task more quickly, improve job performance, increase productivity, increase effectiveness on job, easier undertake task, dan useful in job*. Adapun Perbedaan variabel dengan peneliti terdahulu Astuti dan Dharmadiaksa (2014) menggunakan variabel pemanfaatan sedangkan penulis tidak menggunakan variabel pemanfaatan, serta penulis menambahkan teknologi pada variabel kesesuaian tugas dalam penelitiannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KESESUAIAN TUGAS TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA**

## **KARYAWAN (Suatu Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung))**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka permasalahan yang dapat didefinisikan dan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini agar dapat mencapai sasaran dalam penyusunan penulis membatasi masalah-masalah yang akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
2. Bagaimana Kesesuaian Tugas Teknologi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
5. Seberapa besar Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
6. Seberapa besar Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
2. Untuk mengetahui Kesesuaian Tugas Teknologi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.
6. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cilaki Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan sesungguhnya berkaitan dengan judul yang penulis ambil. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini dibagi menjadi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam bidang sistem informasi akuntansi, khususnya mengenai Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan dalam mengembangkan sistem informasi akuntansi perusahaan atau organisasi sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

### 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memperkaya hasil penelitian dan sebagai bahan referensi peneliti lain yang akan meneliti hal yang sama.

### 4. Pihak Lain

Sebagai informasi dan masukan untuk membantu memberikan gambaran yang lebih jelas bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

1. Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, khususnya ilmu akuntansi serta studi literatur-literatur lainnya dengan keadaan sesungguhnya yang ada di perusahaan.
2. Untuk memberikan bukti empiris bahwa minat pemanfaatan sistem informasi akan mempengaruhi pemanfaatan sistem informasi.