

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai, keyakinan, pemahaman dan norma pokok yang dibagi bersama oleh anggota suatu organisasi. Konsep budaya membantu manajer dalam memahami aspek yang kompleks dan tersembunyi dari kehidupan organisasi.

Budaya merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi (Richard L. Daft, 2006:125). Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya (Widya Ayu, 2006). Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli:

1. Menurut Robbins (2012:525), budaya organisasi “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*”. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti

bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

2. Menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Dengan mendasarkan berbagai definisi diatas, dapat digambarkan bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal & Kennedy dalam bukunya *Corporate Culture: The Roles and Ritual of Corporate*, membagi lima unsur sebagai berikut :

a. Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Maka dari itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan

untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

b. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya, dan dapat dijadikan harapan konsumen terhadap perusahaan untuk memperoleh kualitas produk dan pelayanan yang baik.

c. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh panutan yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan tersebut bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Pahlawan ini bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

d. Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini

diselenggarakan oleh organisasi-organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya, seperti karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik, dan sebagainya.

e. Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, keberhasilan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2012) adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan cara memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi.

6. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Kinicki dan Fugate (2013:35) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Give members an organizational identity.* (Memberikan anggota identitas organisasi)
2. *Facilitate collective commitment.* (Memfasilitasi komitmen bersama)
3. *Promote social system stability.* (Meningkatkan stabilitas sistem sosial)
4. *Shape behavior by helping members make sense of their surroundings.* (Membentuk perilaku dengan membantu anggota memahami lingkungan mereka)

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi.

2.1.1.4 Dimensi Budaya Organisasi

DuBrin (2015:288) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki 6 (enam) dimensi, yaitu:

1. *Values.*
 - *...expressed through values guides behavior on a day-to-day basis.*
 - *...include ethical behavior, concern for employee welfare, a belief that the customer is always right, a commitment to quality, and a belief in the importance of equality and independence.*
2. *Relative diversity.*
 - *...how much deviation can be tolerated.*

- *...executives promote people from similar educational backgrounds and fields of specialty into key jobs.*
- 3. *Resource allocations and rewards.*
 - *...fully staffed and nicely furnished...*
- 4. *Degree of change.*
 - *... a fast-paced, dynamic organization differs from that of a slow paced, stable one.*
 - *...influences whether a culture can take root and how strong that culture can be.*
- 5. *A sense of ownership.*
 - *...inspires workers to think and act like owners.*
 - *...increases loyalty, improves work effort, and aligns worker interests with those of the company.*
- 6. *Strength of the culture.*
 - *...how much influence it exerts...*
 - *Without a strong culture, employees are more likely to follow their own whims.”*

Menurut penjelasan di atas, budaya organisasi dipengaruhi oleh 6 (enam) dimensi yang masing-masing dimensi memiliki indikator sehingga dapat dikatakan budaya organisasi telah memiliki nilai, berkeragaman relatif, mengalokasikan sumber daya dan manfaat dengan baik, memiliki tingkatan perubahan, memiliki rasa kepemilikan, dan memiliki kekuatan budaya. Penulis menyimpulkan setiap dimensi sebagai berikut:

1. *Values* (nilai)
 - Memiliki filosofi organisasi, yang diungkapkan dalam perilaku sehari-hari.
 - Etika perilaku, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, keyakinan bahwa pelanggan selalu tepat, komitmen terhadap kualitas, dan keyakinan akan pentingnya kesetaraan dan kemandirian.
2. *Relative diversity* (keragaman relatif)
 - Toleransi mengenai keragaman budaya.

- Eksekutif melihat dan mempromosikan orang-orang dari latar belakang pendidikan yang sama dan bidang khusus dalam pekerjaan utama.
3. *Resource allocations and rewards* (alokasi sumber daya dan manfaat)
 - Seluruh bagian dan staf terbagi dengan baik.
 - Pembagian tanggungjawab dan tugas dari staf bagian terbagi rata.
 4. *Degree of change* (tingkatan perubahan)
 - Budaya organisasi dinamis mengikuti perkembangan.
 - Memengaruhi apakah budaya dapat berakar dan seberapa kuat budaya tersebut.
 5. *A sense of ownership* (rasa kepemilikan)
 - Karyawan berpikir dan bertindak seperti halnya pemilik.
 - Meningkatnya loyalitas, usaha kerja, dan menyelaraskan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan perusahaan.
 6. *Strange of the culture* (kekuatan budaya)
 - Berpengaruh terhadap produk-produk dari dimensi lainnya.
 - Tanpa budaya yang kuat, karyawan akan lebih suka mengikuti keinginannya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.5 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012) menyatakan bahwa terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya :

1. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasitertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Griffin dan Gregory (2015:134) komitmen organisasi adalah “sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.”

Menurut Kreitner dan Kinicki (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2014:312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.1.2.3 Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 : 78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbedadengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

e. Faktor Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana

Pelayanan Sarana merupakan perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia

pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.1.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1 Pengertian Kualitas

Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan, Goetch dan Davis dalam Dorothea Wahu Ariani (2004:23).

Dalam ISO-8402 (Loh, 20010:35), Pengertian Kualitas adalah keseluruhan ciri dan karakteristik produk atau jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan, baik yang dinyatakan secara tegas maupun tersamar. Istilah kebutuhan diartikan sebagai spesifikasi yang tercantum dalam kontrak maupun kriteria-kriteria yang harus didefinisikan terlebih dahulu.

Menurut Tjiptono (2014:34) kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Terdapat 5 (lima) sumber kualitas yang dijumpai yaitu:

1. Program, kebijakan, dan sikap yang melibatkan komitmen dari manajemen puncak.
2. Sistem informasi yang menekankan ketepatan, baik pada waktu maupun detail.
3. Desain produk yang menekankan keandalan dan perjanjian ekstensif produk sebelum dilepas ke pasar.
4. Kebijakan produksi dan tenaga kerja yang menekankan peralatan yang terpelihara dengan baik, pekerja yang terlatih dengan baik, dan penemuan penyimpangan secara cepat.
5. Manajemen yang menekankan kualitas sebagai sasaran utama.

2.1.3.2 Pengertian Sistem

Sistem dapat didefinisikan ke dalam dua pendekatan. Pendekatan yang pertama lebih menekankan pada prosedur dan pendekatan yang kedua lebih menekankan pada komponen atau elemen dalam sistem. Pendekatan pertama yang lebih menekankan pada prosedur mendefinisikan sistem sebagai suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu. Sedangkan pendekatan kedua yang lebih menekankan pada komponen atau elemennya mendefinisikan sistem sebagai kumpulan dari komponen atau elemen yang saling berinteraksi dan bekerja

sama membentuk satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Jogiyanto, 2011).

Dalam Romney dan Steinbart (2012:24), sistem dapat diartikan sebagai kumpulan dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Tiap sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.

Sistem dapat didefinisikan ke dalam dua pendekatan. Pendekatan yang pertama lebih menekankan pada prosedur dan pendekatan yang kedua lebih menekankan pada komponen atau elemen dalam sistem. Pendekatan pertama yang lebih menekankan pada prosedur mendefinisikan sistem sebagai suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu. Sedangkan pendekatan kedua yang lebih menekankan pada komponen atau elemennya mendefinisikan sistem sebagai kumpulan dari komponen atau elemen yang saling berinteraksi dan bekerja sama membentuk satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Jogiyanto, 2011). Dalam Romney dan Steinbart (2012:24), sistem dapat diartikan sebagai kumpulan dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Tiap sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.

2.1.3.3 Karakteristik Sistem

Menurut Jogiyanto (2011:54) suatu sistem mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- “1) Suatu sistem mempunyai komponen-komponen sistem (*components*) atau subsistem-subsistem. Komponen-komponen sistem tersebut dapat berupa suatu bentuk subsistem. Setiap subsistem memiliki sifat dari sistem yang menjalankan suatu fungsi tertentu dan memengaruhi proses sistem secara keseluruhan.
- 2) Suatu sistem mempunyai batas sistem(*Boundary*). Ruang lingkup sistem merupakan daerah yang membatasi antara sistem dengan sistem yang lain atau sistem dengan lingkungan luarnya. Batasan sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.
- 3) Suatu sistem mempunyai lingkungan luar (*Environment*). Bentuk apapun yang ada diluar ruang lingkup atau batasan sistem yang memengaruhi operasi sistem tersebut disebut lingkungan luar sistem. Lingkungan luar sistem ini dapat bersifat menguntungkan dan dapat juga bersifat merugikan sistem tersebut.
- 4) Suatu sistem mempunyai penghubung (*Interface*). Media yang menghubungkan sistem dengan subsistem yang lain disebut penghubung sistem atau interface. Penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem lain. Bentuk keluaran dari satu subsistem akan menjadi masukan untuk subsistem lain melalui penghubung tersebut. Dengan demikian, dapat terjadi suatu integrasi sistem yang membentuk satu kesatuan.penghubung,
- 5) Suatu sistem mempunyai tujuan (*goal*). Suatu sistem mempunyai tujuan dan sasaran yang pasti dan bersifat *deterministik*. Kalau suatu sistem tidak memiliki sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan.”

2.1.3.4 Pengertian Informasi

Menurut Azhar Susanto (2012:38), “Informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat”. Sedangkan menurut Baridwan (2005:5), “Informasi adalah data yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat”.

Berdasarkan pengertian diatas menunjukkan bahwa informasi merupakan hasil pengolahan data yang berguna sebagai dasar untuk mengambil keputusan.

Mc.Leod dalam Azhar susanto (2012:38) menyebut informasi yang berkualitas apabila informasi tersebut memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. *Accuracy* (Akurat) Artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pengujian akurasi dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda, apabila pengujian tersebut menghasilkan hasil yang sama maka data tersebut dianggap akurat.
2. *Timely* (Tepat waktu) Artinya informasi itu harus tersedia atau ada pada saat informasi tersebut diperlukan, tidak besok atau tidak beberapa jam lagi.
3. *Relevant* (Relevan) Artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan oleh individu yang ada di berbagai tingkatan dan bagian dalam organisasi.
4. *Complete* (Lengkap) Artinya informasi harus diberikan secara lengkap. Misalnya informasi tentang penjualan tidak ada bulannya atau tidak ada data faktornya.”

2.1.3.5 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2012:14), “kualitas sistem informasi akuntansi adalah integrasi semua unsur dan subunsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas”.

Senada dengan Azhar Susanto, Sacer et al dalam Muhammad Syarifullah (2010) menyatakan bahwa: “...kualitas sistem informasi akuntansi adanya integrasi dari berbagai komponen sistem informasi akuntansi yaitu *hardware*, *software*, *brainware*,

telecommunication network, dan *data base* yang berkualitas, serta *quality of work dan satisfaction of users*”.

Sedangkan menurut Laudon & Laudon (2012:47) sistem informasi yang berkualitas merupakan: “...sistem informasi yang memadukan efisiensi teknis dengan kepekaan terhadap kebutuhan manusia dan organisasi, menyebabkan tingginya kepuasan kerja dan produktivitas”.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah menunjukkan adanya integrasi dari berbagai komponen system informasi akuntansi yaitu *hardware, software, brainware, data base*, jaringan telekomunikasi yang efisien, mudah diakses dan berkualitas, atau integrasi dari sub-sub sistem yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pengambil keputusan oleh manajemen.

Definisi Sistem Informasi Akuntansi menurut Jogiyanto (2011: 17) adalah sebagai berikut:

“Sekumpulan kegiatan-kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapat dari transaksi data untuk tujuan pelaporan internal kepada manejer untuk digunakan dalam pengendalian dan perencanaan sekarang dan operasi masa depan serta pelaporan eksternal kepada pemegans saham, pemerintah dan pihak-pihak lainnya”.

Sistem Informasi Akuntansi menurut Azhar Susanto (2012:124) adalah sebagai berikut:

“Sistem Informasi Akuntansi dapat di definisikan sebagai kumpulan dari subsistem-subsistem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh pengambil keputusan dalam proses pengambilan keputusan di bidang keuangan”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengertian Sistem Informasi Akuntansi menurut Azhar Susanto (2012). Dari Definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan sumber, seperti manusia dan peralatan yang didesain untuk mengubah data dan informasi yang menjadi dasar bagi para pemakai untuk mengambil keputusan dalam merencanakan, mengendalikan dan mengoprasikan perusahaan guna mencapai tujuan.

2.1.3.6 Dimensi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Marcus Heidmann (2015:87-91) menjelaskan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi memiliki 5 (lima) dimensi, yaitu:

- “1. *Integration*
 - *...a system facilitates the combination of information from various sources to support bussiness decision.*
 - *...focus on how goals, strategies and operations are connected, attempt to provide understanding of the interdependencies across the value chain.*
2. *Flexibility*
 - *...a system can adapt to a variety of user needs an to changing conditions.*
 - *...is used in a rigid evaluative style.*
3. *Accessibility*
 - *...a system and the information it contains can be accessed with relatively low effort.*
 - *...analysis and retrieval capabilities of computerized management accounting system.*
4. *Formalization*
 - *...a system contains rules or procedures.*
 - *...deviation analysis and dedicated channels for interaction with other departments or superiors.*

5. *Media Richness*

- ...a system used channels that enable a high level of personal interaction.
- The interactive use of management accounting system provides a forum and an agenda for the regular, face-to-face dialogue and debate of non-routine issues.”

Menurut penjelasan di atas, kualitas sistem dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi yang masing-masing dimensi memiliki indikator sehingga dapat dikatakan sistem informasi akuntansi telah terintegrasi, fleksibel, terakses mudah, formal, dan kekayaan media memadai. Penulis menyimpulkan setiap dimensi sebagai berikut:

1. *Integration* (integrasi)

- Terhubung atau terdiri dari berbagai sumber informasi yang berguna untuk mendukung keputusan manajemen.
- Fokus pada bagaimana mencapai tujuan, strategi dan operasi yang terhubung dan mencoba untuk memberikan pemahaman tentang saling ketergantungan di seluruh rantai nilai.

2. *Flexibility* (fleksibilitas)

- Dapat beradaptasi dengan perubahan berbagai kebutuhan pengguna.
- Dapat digunakan dalam sistem yang relatif kaku.

3. *Accessibility* (aksesibilitas)

- Sistem dan informasi yang dikandungnya dapat diakses dengan usaha yang relatif rendah
- Analisis dan kemampuan pencarian kembali data dari sistem informasi manajemen terkomputerisasi.

4. *Formalization* (formalisasi)

- Sistem berisi aturan dan prosedur.
- Analisis penyimpangan dan menyediakan saluran interaksi dengan departemen atau manajer lain.

5. *Media richness* (kekayaan media)

- Sistem yang digunakan memungkinkan interaksi pribadi.
- Penggunaan interaktif dari sistem akuntansi manajemen menyediakan forum dan agenda reguler, dialog tatap muka dan perdebatan masalah yang tidak rutin.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Dalam penelitian Claver et al (2001) , Indeje dan Qin Zheng (2010) dan Jones dan Alony (2007) , Yeganeh (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Selain itu, sistem informasi akuntansi juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Sigit (2019). Karena sistem bersifat lekat dengan standar perusahaan, maka budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang besar dalam pengadopsian sistem yang di pakai.

Marshall Romney dan Steinbart dalam Ina Raspati (2015) menjelaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berfungsi di dalam organisasi, maka harus didesain dengan mencerminkan nilai-nilai dari budaya organisasi. Sehingga, budaya organisasi berpengaruh ke dalam kualitas Sistem Informasi Akuntansi.

Indeje dan Zheng (2010) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi dapat menjadi faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi. Soedjono (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem informasi yang meliputi penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, budaya organisasi juga dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Pernyataan ini

menunjukkan bahwa kualitas system informasi akan semakin baik seiring dengan semakin baiknya budaya organisasi dalam sebuah organisasi.

Azhar Susanto (2012:60) mengungkapkan bahwa dalam perancangan sistem informasi pada suatu organisasi, pembuat sistem tidak dapat mengubah norma-norma yang telah menjadi budaya organisasi tersebut, pembuat sistem harus dapat melakukan suatu hal yang dapat membuat sistem informasi tersebut lebih baik dan budaya organisasi menjadi salah satu bagian dari sistem informasi tersebut.

Siti Kurnia Rahayu (2011) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan implementasi sistem informasi akuntansi dengan pemuktahiran setiap komponen sistem informasi pada pokoknya merupakan upaya peningkatan integrasi setiap komponen sistem informasi akuntansi pada organisasi.

Secanggih apapun Sistem Informasi Akuntansi yang diciptakan perlu memegang suatu kunci kesuksesan dalam implementasi Sistem Informasi Akuntansi, yaitu dengan konsistensi, kedisiplinan, komitmen dan kerjasama yang baik yang terkandung dalam suatu budaya organisasi. Hal tersebut dapat mendorong implemementasi Sistem Informasi Akuntansi dapat berjalan dengan baik.

Norman Alvi Tripambudi (2014) dan Carolina dan Rapina (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Beberapa penelitian di atas menunjukan bahwa Budaya Organisasi memberikan dampak positif terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Hal ini

diimplikasikan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi output – output yang terkandung dalam sebuah sistem yang berkualitas.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Griffin dan Gregory (2013: 497) komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterikatan seseorang dengan suatu organisasi.. Pada teori kegunaan keputusan (decision-usefulness theory) paradigma kegunaan keputusan (decision usefulness) timbul dari asumsi manajemen sistem yang konsisten; tidak ada aturan atau proses yang dapat bertentangan dengan setiap aturan atau proses lainnya.

Bodnar dan Hopwood (2013:23) mengemukakan bahwa:

“Accounting Information System in an organizational structure is a tool for manager to control and influence policy, budgetary and planning in the organization of information service.”

Pernyataan di atas dapat diartikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah alat bagi manajer untuk mengendalikan dan mempengaruhi kebijakan, anggaran, dan perencanaan dalam organisasi layanan informasi. Hal ini termasuk di dalamnya komitmen organisasi pada setiap karyawan dalam menerapkan sistem yang dibangun. Hal ini pun menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang berkualitas dipengaruhi oleh adanya komitmen organisasi pada sebuah perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Sigit, 2019) yang menyatakan menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi implementasi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan agar semakin berkualitas.

Sistem Informasi Akuntansi yang baik tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak didukung oleh komitmen organisasi dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Komitmen organisasi yang baik adalah yang menjamin terlaksananya pengendalian internal termasuk loyalitas dan keyakinan para karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Beberapa penelitian di atas memberikan gambaran bahwa komitmen yang dibangun organisasi mampu memberikan kontribusi positif terhadap kualitas dalam sebuah sistem informasi. Hal ini dikarenakan pembentukan sistem informasi pada dasarnya merupakan hasil dari pemikiran sumber daya manusia pada organisasi.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konsep teori, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka berikut adalah hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini :

Hipotesis 1 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Hipotesis 2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kualitas Sistem

Informasi Akuntansi



