

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Knowledge Management*

2.1.1.1 Pengertian *Knowledge Management*

David Gurteen (2012:131) menyatakan pengertian *Knowledge Management* sebagai berikut:

“*Knowledge management* adalah perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan serta bekajar dan bekerja bersama secara lebih efektif, sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan.”

Arifin (2016) mengemukakan pengertian *Knowledge Management* sebagai berikut:

“*Knowledge management* adalah koordinasi yang secara sistematis dalam organisasi atau perusahaan yang fungsinya untuk mengatur sumber daya manusia, proses, struktur organisasi dan teknologi sebagai usaha untuk meningkatkan inovasi dan penggunaan ulang.”

Menurut Bertels (dalam Yunita Lidya Kandou, 2016) pengertian *Knowledge Management* sebagai berikut:

“*Knowledge management* merupakan upaya manajemen organisasi yang berfokus pada pembaharuan yang berkelanjutan atas sumber pengetahuan yang dimiliki perusahaan, dengan mendisain struktur organisasi, memfasilitasi anggota organisasi, serta memanfaatkan teknologi informasi dengan penekanan pada *teamwork* dan penyebaran pengetahuan”

Knowledge management merupakan koordinasi untuk mengelola serta menyalurkan pengetahuan kepada orang-orang yang berada dalam organisasi pada waktu yang tepat.

Probst (dalam Resy Mega Elsera, 2019) menjelaskan bahwa knowledge merupakan bagian dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu secara keseluruhan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah.

Dari beberapa pengertian mengenai *Knowledge Management*, maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* merupakan proses, strategi, dan koordinasi secara sistematis yang fungsinya untuk mengatur perusahaan dalam upaya menjalankan tugas dan menyelesaikan masalah yang ada dalam suatu organisasi.

2.1.1.2 Jenis *Knowledge Management*

1. *Tacit*

Pengetahuan *tacit* merupakan bentuk pengetahuan yang masih tersimpan dalam pikiran manusia dan bersifat personal sehingga sulit untuk diformulasikan dan disebarkan kepada orang lain (misalnya keahlian seseorang). Pengetahuan ini penting untuk kreatifitas dan inovasi. Pengetahuan *tacit* dapat dikonversikan ke eksplisit dengan eksternalisasi Misalnya pengalaman bertahun-tahun yang dimiliki oleh ahli.

2. *Explicit*

Pengetahuan *explicit* dapat dikodifikasi/formulasi dan dapat dikonversikan ke *tacit* dengan pemahaman dan penyerapan Misalnya dokumen, database, materi audio visual dll. Pengetahuan eksplisit dapat diungkapkan dengan kata-kata dan angka, disebarkan dalam bentuk data, rumus, spesifikasi, dan manual.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Management*

Sangkala menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. Kondisi sosial

Manajemen pengetahuan dipengaruhi oleh faktor manusia yang merupakan jantung perubahan dimana..manusia berfokus untuk saling memicu manusia lainnya untuk

melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan yang diterapkan dalam organisasi.

2. Kondisi organisasi

Kondisi organisasi yang mempengaruhi merupakan organisasi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran maka suatu organisasi dapat..melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat..baru. Organisasi yang menerapkan organisasi pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adaptabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung.

3. Kondisi teknologi

Keberadaan teknologi informasi merupakan sarana yang digunakan sebagai penghubung antara satu pihak ke pihak;lainnya untuk saling berbagi serta menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media penyimpan pengetahuan yang dapat membantu proses untuk menciptakan serta sarana berbagi pengetahuan.

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Knowledge Management

Menurut David Gurteen (2012:132) indikator yang digunakan untuk mengukur knowledge management, yaitu:

1. Personal knowledge

Dimensi *personal knowledge* diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalaman kerja karyawan
- b. Pengalaman kerja yang diperoleh dari orang lain

- c. Penyelesaian masalah

2. *Job Procedure*

Dimensi *job procedure* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Pemahaman mengenai SOP yang baik
- b. Pengaplikasian SOP

3. *Technology*

Dimensi *technology* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Aplikasi TI bagi karyawan untuk berkolaborasi
- b. Aplikasi TI untuk berkomunikasi
- c. Aplikasi TI untuk mencari dan mengakses pengetahuan

2.1.2 *Skills*

a) **Definisi *Skills***

Wahyudi (dalam Resy Mega Elsera, 2019) mengemukakan pengertian *Skills* adalah sebagai berikut:

“Keterampilan kerja merupakan kemahiran ataupun kecakapan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang dapat diperoleh dari pengalaman kerja maupun praktek”.

Menurut Parulina Hutapea dan Nrianna Thoa, (dalam Resy Mega Elsera, 2019) mengatakan bahwa keterampilan atau *skills* adalah suatu upaya untuk melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal.

Pengertian *skills* menurut Lian, (dalam Chres F.P Laoh, 2016) adalah sebagai berikut:

“Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang Keterampilan, adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.”

Pengertian *skills* menurut Menurut Robbins-Molan (2015:46), adalah sebagai berikut:

“Skill atau keterampilan adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik dalam individu maupun kelompok”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Skills* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dan tanggungjawab dalam suatu organisasi agar melakukan tugas dengan maksimal.

b) Kategori *Skills*

1. Kelompok keahlian *technical*

a. Kepakaran teknis (*technical expertise*), yaitu kemampuan (*skill*) yang didapat dari pengalaman dan pendidikan serta keahlian untuk memahami dan melakukan”komunikasi terhadap teknis yang dianggap penting secara”rinci.

b. Menjelaskan tujuan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk melakukan pengorganisasian dan membuat *schedule* terhadap pekerjaan dari unit yang bersangkutan agar tujuan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan dan standart yang ada.

c. Melakukan pemecahan masalah, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memecahkan persoalan serta melakukan kolaborasi tim untuk menghadapi permasalahan.

d. Kreativitas dan imajinasi, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menciptakan berbagai ide, serta melakukan koreksi dan kemudian mengembangkannya dengan berbagai cara agar produktivitas meningkat.

2. Kelompok keahlian *team building*

a. Mendapat kejelasan pandangan dari mendengarkan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memahami berbagai aktivitas yang dilakukan kelompoknya ataupun aktivitas yang dilakukan unit tempat suatu individu bekerja.

b. Memberikan pengarahan dan pelatihan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menjaga kelompoknya untuk tetap mempertahankan skill yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan standart organisasi.

c. Memecahkan masalah sebagai tim, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu khususnya manajer untuk membantu suatu tim dapat memberikan suatu kontribusi dengan ide-ide yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.

d. Kooperasi dan koordinasi, yaitu adanya keinginan suatu individu atau kelompok untuk melakukan kerjasama dengan pihak lain baik itu individu maupun unit.

3. Kelompok keahlian *drive*

a. Standar kinerja, yaitu keahlian yang merupakan bentuk upaya untuk menjaga supaya organisasi tetap berjalan, serta keinginan individu ataupun kelompok untuk mengarahkan suatu organisasi agar mencapai target lebih tinggi.

b. Mengendalikan rincian kerja, yaitu keahlian mengamati sebuah kinerja dengan teliti untuk memastikan bahwa kinerja berjalan sesuai standart kinerja dan tujuan.

c. Energi, yaitu menunjukkan kepada kelompok atau kolega tentang keinginan untuk bekerja sama dan mengharap adanya timbal balik dari kelompok ataupun kolega yang diajak kerja sama.

d. Menghindar dari tekanan, yaitu keahlian untuk mengajak orang lain supaya berkenan melakukan unjuk kinerja terhadap aktivitas kinerja suatu individu agar terlihat sebagai bagian dari kerja sama dan tidak ada dominasi yang dilakukan orang lain.

c) **Dimensi dan Indikator Skills**

Menurut Robbins-Molan (2015:47), dimensi dan indikator dalam pengukuran *skill*, yaitu:

1. Dimensi *Basic Literacy Skill* adalah keahlian dasar yang sudah pasti dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulih, berhitung, serta mendengarkan
 - a. Kecerdasan dasar.
 - b. Pemahaman verbal.
2. Dimensi *Technical Skill* adalah keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknis seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
 - a. Mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik
 - b. Mampu mengoperasikan komputer dan alat digital
3. Dimensi *Interpersonal Skill* adalah keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat, dan bekerja secara tim
 - a. Mampu berkomunikasi dengan baik
 - b. Mampu bekerjasama dengan tim
4. Dimensi *Problem Solving* adalah keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan loginya.

2.1.3 *Attitude*

2.1.3.1 Definisi Attitude

Robbins dan Judge, dialihbahasakan oleh Diana (2012:92) mengemukakan pengertian *Attitude* adalah sebagai berikut:

“Attitude atau sikap merupakan sebuah evaluasi yang bersifat menyenangkan ataupun tidak berkaitan dengan situasi, objek ataupun orang. Adanya sikap dapat menggambarkan sikap seseorang dalam merasakan sesuatu.”

Ivancevich et al, (dalam Resy Mega Elsera, 2019) mengemukakan pengertian dari *Attitude* sebagai berikut:

“Sikap (*attitude*) merupakan sesuatu yang berhubungan dengan mental yang diorganisasikan dan dipelajari dari pengalaman yang kemudian menghasilkan pengaruh yang bersifat spesifik antara respon suatu individu terhadap objek, orang ataupun situasi yang berkaitan”.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita, (dalam Chres F.P Laoh, 2016) definisi *Attitude* adalah sebagai berikut:

“Sikap/perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait”.

Dari beberapa uraian mengenai definisi *Attitude*, maka dapat disimpulkan bahwa *Attitude* adalah keteraturan perasaan, pikiran dan tindakan seseorang yang cenderung bertindak terhadap sesuatu dan berpengaruh spesifik terhadap respon lingkungannya.

2.1.3.2 Komponen, Dimensi dan Indikator *Attitude*

1. Kognisi merupakan komponen yang terdiri dari opini, keyakinan individu, dan persepsi yang kemudian merujuk pada suatu proses berfikir yang menekankan terhadap logika serta rasionalitas.
2. Afeksi merupakan komponen yang berkaitan dengan perasaan atau emosi terhadap situasi, orang, dan kelompok. Afeksi dapat dipelajari dari anggota kelompok, guru, dan orang tua.
3. Perilaku merupakan komponen yang merujuk pada kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu atau melakukan suatu tindakan dengan menggunakan cara tertentu terhadap individu lain ataupun objek lain.

Dimensi dan Indikator *Attitude* menurut Robbins dan Judge, dialihbahasakan oleh Diana (2012:94) yang dapat digunakan untuk mengukur *work attitude*, yaitu:

1. Dimensi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak memiliki kepuasan kerja maka perasaan negatif yang timbul dalam pekerjaannya. Berikut indikator kepuasan kerja:

- a. Bekerja dengan maksimal sehingga adanya kepuasan setelah melakukan pekerjaan
- b. Bersikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja

2. Dimensi Keterlibatan Pekerjaan

Keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Berikut indikator dari keterlibatan pekerjaan:

- a. Bersedia bekerja sesuai dengan perintah dan SOP
- b. Merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan

3. Dimensi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan pekerjaannya. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Indikator komitmen organisasional adalah seberapa besar loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.1.4 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

2.1.4.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, Menurut Azhar Susanto (2017:80) pengertian sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

“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 ”.

mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis. (Krismaji, 2015: 4).

Urquía et al, (dalam Ambara dan Putra, 2016) mengemukakan pengertian sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

“Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah alat yang dimasukkan ke dalam bidang Teknologi Informasi (TI), yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan”.

Penerapan sistem informasi akuntansi merupakan kualitas dari kombinasi antara hardware dan software dalam suatu sistem informasi. Hal ini ditunjukkan dengan performa dari suatu sistem yang menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur dari suatu sistem informasi dapat menyediakan informasi kebutuhan penggunanya. Penerapan sistem informasi akuntansi yang digunakan secara berulang-ulang dapat mengartikan bahwa pengguna puas menggunakan sistem tersebut (Ambara & Putra, 2016).

Dari beberapa pengertian mengenai sistem informasi akuntansi, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat yang terbentuk dari koordinasi manusia, alat, dan metode berinteraksi dalam suatu wadah organisasi yang terstruktur untuk

membantu pengelolaan dan pengendalian topik terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan.

2.1.4.2 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Karakteristik kualitas informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

a. Relevan

Informasi yang relevan merupakan informasi yang perlu diketahui untuk memberikan pemahaman yang baru.

b. Tepat Waktu

Umur informasi merupakan faktor yang kritis dalam menentukan kegunaannya.

c. Akurat

Informasi harus bebas dari kesalahan yang sifatnya material.

d. Lengkap

Tidak ada bagian informasi yang esensial bagi pengambilan keputusan atau pelaksanaan tugas yang hilang.

e. Ringkasan

Informasi harus diagregasi agar sesuai dengan kebutuhan pemakai.

2.1.4.3 Komponen, Dimensi dan Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney dan Steinbart (2018:11), terdapat 6 (enam) komponen dari sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Orang-orang yang menggunakan sistem
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data
3. Data mengenai organisasi beserta aktivitas bisnisnya
4. Software yang digunakan untuk memproses data
5. Infrastruktur teknologi informasi, termasuk komputer, perangkat perifer, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.

6. Pengendalian internal dan tindakan keamanan yang menjaga data sistem informasi akuntansi

Dimensi dan indikator sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2017:81) adalah sebagai berikut;

1. Dimensi Kualitas sistem

Dimensi kualitas sistem diukur dengan empat indikator yaitu:

- a. Kenyamanan akses
- b. Keluwesan sistem
- c. Realisasi dari ekpektasi pemakai
- d. Kegunaan dari fungsi spesifik

2. Kualitas Informasi

Dimensi kualitas informasi diukur dengan tiga indikator yaitu:

- a. Keakuratan
- b. Ketepatan Waktu
- c. Penyajian informasi

3. Kepuasan pemakai

Dimensi kepuasan pemakai diukur dengan tiga indikator yaitu:

- a. Efisiensi
- b. Keefektifan
- c. Kepuasan

4. Penggunaan, diukur dengan seberapa sering pengguna menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut

5. Dampak Individual, diukur dengan melihat dampak keberadaan pemakaian sistem informasi akuntansi terhadap kualitas kerja secara individual.

6. Dampak Organisasi, diukur dengan melihat dampak keberadaan pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kualitas kerja secara organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) mengemukakan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut:

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:480) mengemukakan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut:

“Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Kinerja pegawai harus terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu.”

Menurut Nawawi (2015:212), (dalam Resy Mega Elsera, 2019) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi ataupun perusahaan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab setiap komponen organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan etika dan moral, tidak melanggar hukum (ilegal)”

Menurut Ambara dan Putra (2016) pengertian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu kegiatan tertentu berdasarkan wewenang serta tanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi.

2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkungara (2016:67), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan yang terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya yang telah dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik

kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:68) adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kuantitas

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Waktu dalam bekerja
- b. Pencapaian target

2. Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Keterampilan
- c. Hasil kerja

3. Dimensi Kerjasama

Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Jalinan kerjasama dengan rekan kerja
- b. Kekompakan dengan rekan kerja

4. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kreativitas
- b. Keinginan bekerja untuk lebih baik

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----	---------------	------------------	------------------

1	Miftahol Arifin (2016)	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> , Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	The conclusion of this study showed that the variables of knowledge management has a significant influence on employee performance, competence variables have an influence on employee performance, motivation variables have an influence on employee performance.
2	Chres F.P Laoh, Bethard Tewel, dan Sem G Oroh (2016)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kemampuan dan Sikap Kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Yunita Lidya Kandou (2016)	Pengaruh <i>Knowledge Management, Skills</i> , dan <i>Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari <i>knowledge management, skill, and attitude</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya,

			berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, skill, dan attitude memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan. Skill merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan knowledge management dan attitude merupakan variabel kedua dan ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Made Ambara Dita dan I Wayan Putra (2016)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi penerapan sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi.
5	Ninin Dea Pritania (2017)	Pengaruh <i>Knowledge Management, Skills,</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) knowledge

		serta <i>Attitude Terhadap Kinerja Karyawan</i>	management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) skill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan (3) attitude berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Siti Maesaroh dan Dani Sopian (2018)	Pengaruh Pemanfaatan dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pemanfaatan sistem informasi akuntansi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ni Putu Shinta Dewi dan Ni Putu Lisa Ernawatiningsih (2018)	Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	<i>The conclusion of the result that only variable effectiveness of accounting information system which have positive effect to hotel employee performance</i>
8	Dwi Astuti Nandasari dan Siti Ramlah (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	<i>By using correlation coefficient analysis, the relationship between these variables is 0.979 with the</i>

			<i>regression equation. Relationships obtained positively (+) which illustrate that every increase in the benefits of accounting information systems will increase the effectiveness of employee performance</i>
9	Luthfi, dkk (2019)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan	Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa.
10	Resy Mega Elsera (2019)	Pengaruh <i>Knowledge Management, Skills</i> , dan <i>Work Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Knowledge Management, Skills</i> , dan <i>Work Attitude</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan <i>Knowledge Management, Skills</i> , dan <i>Work Attitude</i> yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge Management merupakan proses, strategi, dan koordinasi secara sistematis yang fungsinya untuk mengatur perusahaan dalam upaya menjalankan tugas dan menyelesaikan masalah yang ada dalam suatu organisasi.

Knowledge Management sangat diperlukan dalam dunia kerja, seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Resy Mega Elsera (2019) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan. Dalam jurnalnya ia menyatakan bahwa “*Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Menurut Miftahol Arifin (2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*Knowledge management has a significant influence on employee performance*. Yang artinya adalah manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Selain itu, Ninin Dea Pritania (2017), Lutfhi dkk (2019) dan Chress Laoh dkk (2016) juga berpendapat sama dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Menurut Yunita Lidya Kandou (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara rincinya sebagai berikut, “Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Dari penelitian yang dilakukan oleh Resy Mega Elsera (2019), Miftahol Arifin (2016), Ninin Dea Pritania (2017), Lutfhi dkk (2019), Chress Laoh dkk (2016) dan Yunita Lidya Kandou (2019) dengan beberapa uji yang dilakukan menyebutkan bahwa *knowledge management* mempunyai peran penting dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Skills* Terhadap Kinerja Karyawan

Skills adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dan tanggungjawab dalam suatu organisasi agar melakukan tugas dengan maksimal. Keterampilan atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan sangat membantu dalam upaya meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Resy Mega Elsera (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*Skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *Skills* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Menurut Chres Laoh dkk (2016) dan Lutfhi dkk (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*Skills* atau kemampuan secara parsial dan simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penemuan yang dilakukan oleh Yunita Lidya Kandou (2016) juga sama, tertang dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*Skills* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Skill* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Resy Mega Elsera (2019), Ninin Dea Pritania (2017), Lutfhi dkk (2019), Chress Laoh dkk (2016) dan Yunita Lidya Kandou (2019) dengan beberapa uji yang dilakukan menyebutkan bahwa *skills* mempunyai peran penting dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap/perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Attitude karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Resy Mega Elsera (2019) dalam jurnalnya “*Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *attitude* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Hasil penelitan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang didapat oleh Yunita Lidya Kandou (2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*Attitude* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Attitude* merupakan variabel kedua yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.”

Hasil penemuan Lutfhi dkk (2019) dan Chress Laoh, dkk (2016) juga menyatakan bahwa *attitude* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*Sikap kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan*”.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Resy Mega Elsera (2019), Ninin Dea Pritania (2017), Lutfhi dkk (2019), Chress Laoh dkk (2016) dan Yunita Lidya Kandou (2019) dengan beberapa uji yang dilakukan menyebutkan bahwa *attitude* mempunyai peran penting dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan sistem informasi akuntansi merupakan kualitas dari kombinasi antara hardware dan software dalam suatu sistem informasi. Hal ini ditunjukkan dengan performa dari suatu sistem yang menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur dari suatu sistem informasi dapat menyediakan informasi kebutuhan penggunanya. Penerapan sistem informasi akuntansi yang digunakan secara berulang-ulang dapat mengartikan bahwa pengguna puas menggunakan sistem tersebut. Menurut Ambara dan Putra (2016) terdapat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi

terhadap Kinerja Karyawan dalam jurnalnya yaitu, “Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.”.

Siti Maesaroh dan Dani Sopian (2018) juga mendapatkan hasil penelitian yang sama, dalam jurnalnya menyatakan bahwa “Secara simultan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan”.

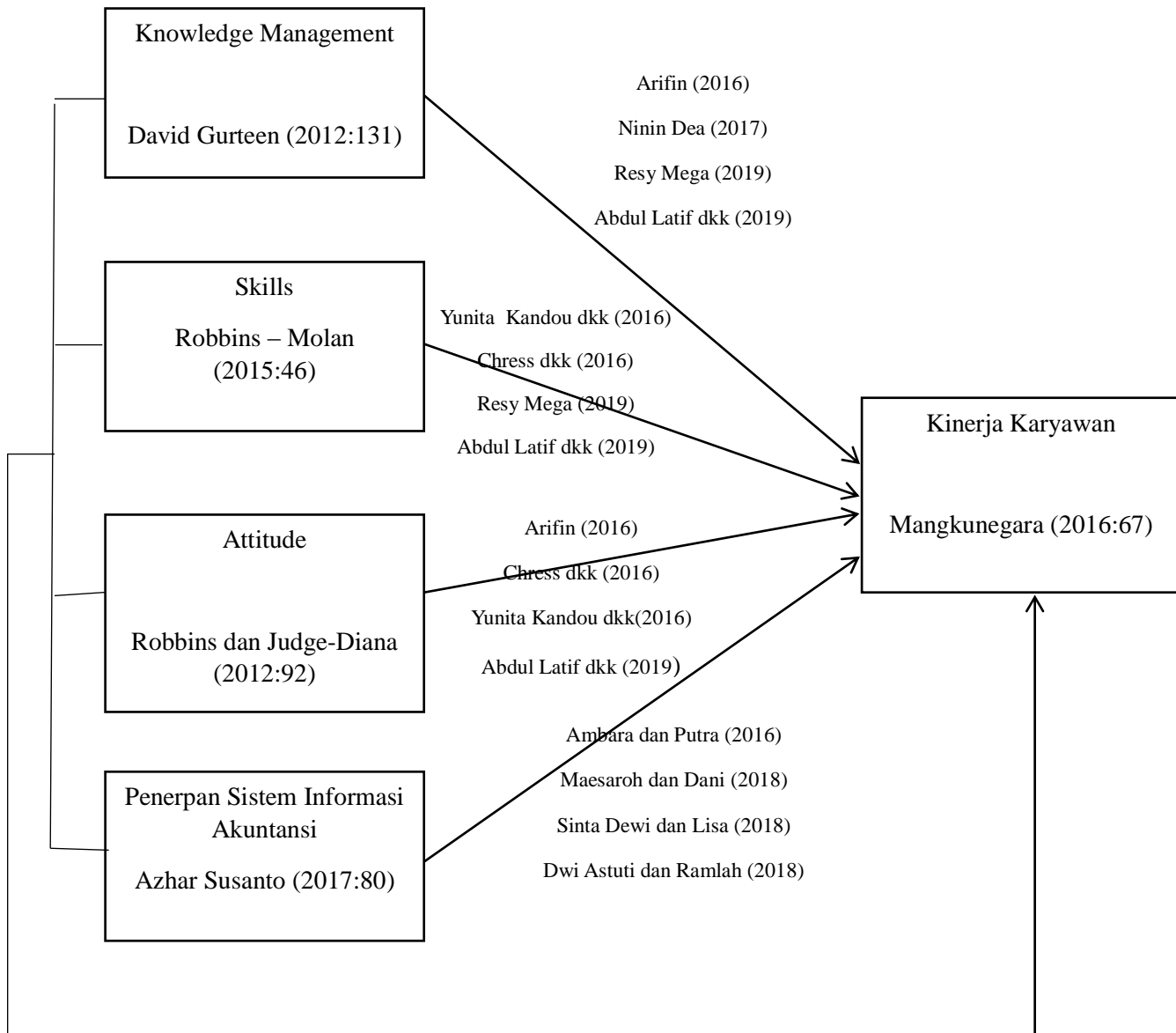
Shinta Dewi dan Lisa (2018) juga menemukan terdapat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dalam jurnalnya ia menyatakan bahwa “*Efectiveness of accounting information system which have positive effect to hotel employee performance*”.

Dwi Astuti dan Siti Ramlah (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*The relationship between these variables is 0.979 with the regression equation. Relationships obtained positively (+) which illustrate that every increase in the benefits of accounting information systems will increase the effectiveness of employee performance*”.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ambara dan Putra (2016), Siti Maesaroh dan Dani Sopian (2018), Shinta Dewi dan Lisa (2018) dan Dwi Astuti dan Siti Ramlah (2019) dengan beberapa uji yang dilakukan menyebutkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi mempunyai peran penting dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) definisi dari hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.”

Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh *Knowledge Management*, *Skills*, *Attitude* dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan” yaitu:

- Hipotesis 1. Terdapat pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 2. Terdapat pengaruh *Skills* terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 3. Terdapat pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 4. Terdapat pengaruh Penerapapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan
- Hipotesis 5. Terdapat pengaruh *Knowledge Management*, *Skills*, *Attitude* dan Penerapapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.