# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## 2.1 Kajian Pustaka

### 2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi

#### 2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

 Suatu organisasi sangat tergantung pada informasi sebagai dasar untuk melaksanakan aktifitasnya, informasi dihasilkan oleh sistem informasi yang merupakan alat untuk memprosesnya. Sistem informasi akuntansi memegang pernan penting dalam kehidupan manusia. Begitu pula dengan organisasi, akan senantiasa memerlukan informasi yang terutama sistem informasi akuntansi. Karena hampir semua bidang kegiatan dalam organisasi tidak terlepas dari dukungan informasi yang menunjang kelancaran setiap program yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Al-Okaily (2020) menyatakan bahwa :

*“AIS is important for controlling an enterprise and enforcing system of internal control. Inefficiency in internal monitoring has been highlighted by accounting anomalies and financial statement abuse. AIS is regarded as a successful way of dealing with internal and external changes”*

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa SIA itu penting untuk mengendalikan suatu perusahaan dan menegakkan sistem pengendalian internal. Inefisiensi dalam pemantauan internal telah disorot oleh anomali akuntansi dan

penyalahgunaan laporan keuangan. SIA dianggap sebagai cara yang berhasil untuk menangani perubahan internal dan eksternal.

 Menurut Wijayanto dalam Mardi (2014:4) mendefinisikan sistem informasi sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai dokumen, alat komunikasi, tenaga pelaksana dan berbagai laporan yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi keuangan.”

Pengertian sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2015:4) adalah sebagai berikut :

“Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoprasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sistem-sistem yang saling berhubungan yang melibatkan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang saling bekerja sama untuk mengelola data ekonomi kedalam bentuk informasi keuangan yang dapat diagunakan bagi perusahaan, sistem informasi akuntansi dibentuk yang memiliki tujuan utama untuk mengelola data keuangan berbagai sumber menjadi suatu sistem informasi akuntansi yang dbutuhkan oleh para pemakai dan para pengambil keputusan.

#### 2.1.1.2 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

 Sistem informasi akutansi digunakan untuk mengoptimalkan informasi akuntansi yang terstruktur, relevan, dapat dipercaya, lengkap, tepat waktu, mudah dipahami dan dapat diuji sehingga diharapkan dapat memberikan atau menghasilkan informasi-informasi yang berkualitas serta bermanfaat bagi pihak manajemen khususnya serta pemakai-pemakai informasi lainnya dalam pengambilan keputusan.

 Romney dan Steinbart (2015:29) juga mengemukakan fungsi sistem informasi yang terdiri dari 3 aspek yaitu:

1. *Collect and store data about organization cativities, resources, and personnel.*
2. *Transform data into information that is useful for making decisions so management can plan, execute, control, and evaluate activities, resources and personel.*
3. *Provide adequate controls to safeguard the organization’s asstes, including its data, to ensure that the assets and data are available when needed and the data are accurate and reliable.”*

Penyataan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Mengumpulkan dan memproses data tentang aktivitas bisnis organisasi secara efisien dan efektif.
2. Memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
3. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi termasuk data organisasi, serta untuk memastikan bahwa data tersebut tepat pada saat dibutuhkan, akurat, dan andal.”

#### 2.1.1.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

 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.

Mardi (2011:4) menyatakan bahwa tujuan Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (*to fulfill obligations relating tostewardship*). Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang diberikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.
2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (to support decision making by internal decision makers). Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap kepuasan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan pertanggungjawaban yang ditetapkan.
3. Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari (*to support the-day-to-day operations*). Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap satuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.

#### 2.1.1.4 Unsur-unsur Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Agar informasi yang dihasilkan oleh pengolahan data akuntansi benar-benar menghasilkan informasi keuangan yang berguna, berkualtas dan dapat dipercaya sesuai dengan tujuan sistem informasi akuntansi maka tidak lepas dari unsur-unsur sistem informasi akuntansi yang dikemukakan oleh DeLone dan McLean dalam Tulodo dan Solichin (2019) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pelayanan
2. *Tangibles* (bukti langsung) yaitu fasilitas fisik, kelengkapan dan peralatan, serta sarana komunikasi.
3. *Reability* (kehandalan) yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan segera, dan memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya.
4. *Responsiveness* (daya tanggap) yaitu sesuai kemampuan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas.
5. *Assurance* (jaminan) yaitu pengentahuan yang luas, kesopanan dari karyawan, dan untuk mendapat kepercayaan dan keyakinan.
6. *Empathy* (empati) yaitu suatu perusahaan diharapkan memiliki pengertian dan pengetahuan tentang pelanggan, memahami kebutuhan pelanggan, yang spesifik serta memiliki waktu yang nyaman bagi pelanggan.
7. Kualitas sistem
8. *System flexibility* (kemudahan untuk diakses) yaitu untuk memberikan kemudahan dalam menampilkan kembali data-data yang diperlukan dan menampilkannya dalam format yang berbeda.
9. *Response time* (kecepatan akses) yaitu kecepatan pemrosesan, dan waktu respon.
10. *Security* (keamanan) yaitu keamanan sistem dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem informasi.
11. Kualitas informasi
12. *Content* (isi) yaitu kemampuan sistem dalam menyediakan laporan yang informatif sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja, menghasilkan laporan yang tepat, dan menghasilkan laporan yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
13. *Accuracy* (keakuratan) yaitu kemampuan sistem informasi akuntansi yang dihasilkan dalam kekurangan informasi.
14. *Format* (format) yaitu sisi tampilan sistem informasi akuntansi mudah ketika digunakan.
15. *Ease of use* (kemudahan pemakai) yaitu suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memberikan kemudahan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut.
16. *Timeliness* (ketepatan waktu) yaitu informasi yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi memiliki ketepatan waktu.

#### 2.1.1.5 Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini (2011:63) penggunaan sistem informasi akuntansi secara umum adalah untuk mengolah data transaksi keuangan perusahaan adapun penggunaan yang lebih khusus sebagai berikut :

1. Pembuatan Laporan Rutin untuk pihak internal dan pihak eksternal.
2. Pendukung Utama Aktivitas Rutin suatu organisasi/entitas.
3. Pendukung dalam proses pengambilan keputusan.
4. Melaksanakan aktivitas perencanaan dan pengendalian internal.

Sedangkan menurut Krismiaji (2010:13) penggunaan sistem informasi akuntansi yang bertujuan untuk menambah nilai bagi bisnis adalah sebagai berikut:

* 1. Dapat memperbaiki produk atau jasa dengan meningkatkan kualitas, mengurangi biaya, atau menambah atribut yang diinginkan konsumen.
	2. Dapat meningkatkan efisiensi.
	3. Dapat memberikan informasi yang tepat waktu dan dapat dipercaya untuk memperbaiki pembuatan keputusan.
	4. Dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Dari uraian-uraian penggunaan sistem informasi akuntansi di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen. Informasi merupakan data yang telah tersusun dan telah diproses untuk memberikan arti bagi pihak yang membutuhkannya. Informasi dapat berupa laporan bentuk tercetak maupun dalam bentuk digital atau komputer.

#### 2.1.1.6 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi orientasinya ke informasi yang berkuaitas maka yang diintegrasikan bukan hanya *hardware* saja melalui penggunaan jaringan (*network*) seperti yang dilakukan pada konsep databse bersama bank data, serta kumpulan sumber daya untuk merancang data keuangan dalam bentuk informasi.

Menurut Margaret Hungerford (2018) mengungkapkan bahwa :

*“There are two significant definitions of information quality. One is its inherent quality, that is the correctness and accuracy of data, and others is its pragmatic quality, that is the value that accurate data has in supporting the work of the enterprise”.*

 Menyatakan bahwa ada dua definisi yang signifikan dari kualitas informasi akuntansi. Salah satunya adalah kualitas yang melekat, yaitu kebenaran dan keakuratan data, dan lain-lain adalah kualitas pragmatis, yaitu nilai yang memiliki data yang akurat dalam mendukung kerja dari perusahaan.

 Menurut DeLone dan McLean dalam Tulodo dan Solichin (2019) adalah sebagai berikut:

“Kualitas sistem informasi akuntansi berarti fokus pada performa sistem informasi akuntansi yang terdiri dari perangakat keras, perangkat lunak, kebijakan prosedur yang dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna yang terdiri dari kemudahan untuk digunakan (*ease to use*) kemudahan untuk diakses (*flexibelity*), keandalan sistem (*reliability*)”

 Menurut Romney & Steinhart dialih bahasakan oleh Kikin dan Novita (2017:11) mengungkapkan sebagai berikut:

“Kualitas sistem informasi akuntansi adalah mengurangi ketidakpastian mendukung keputusan dan mendorong lebih baik dalam hal perencanaan aktivitas kerja. Pembuatan keputusan oleh manajemen akan menjadi lebih baik apabila semua faktor yang mempengaruhi pembuatan keputusan tersebut dipertimbangkan. Apabila semua faktor sudah dipertimbangkan, maka manajemen mempunyai risiko yang lebih kecil untuk membuat kesalahan dalam pembuatan keputusan.”

### 2.1.2 Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Techology Fit*)

#### 2.1.2.1 Pengertian Kesesuaian Teknologi

Penerapan teknologi informasi di dalam organisasi tidak hanya sekedar mengintalisasi teknologi tersebut untuk digunakan melakukan suatu pekerjaan. Untuk upaya penerapan teknologi informasi berhasil, maka teknologi tersebut harus sesuai dengan tugas yang dibantunya. Kondisi ini disebut dengan kesesuain tugas teknologi.

 Menurut Jogiyanto (2008) dalam Himawan dan Rizki (2016) pengertian kesesuain teknologi adalah sebagai berikut:

“Kesesuaian tugas-teknologi (*task-technology fit*) didefinisikan sebagai suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen-elemen teknologi digunakan yang akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas.”

 Menurut Thompson et al (1991) dalam Rahmawati (2012) menjelaskan bahwa:

“Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauhmana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas.”

 Goodhue dan Thompson (1995) dalam Setianingsih dan Supriyatna (2013) menyatakan bahwa:

“Kesesuaian Tugas Teknologi adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, tugas-teknologi merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi”.

 Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, kesesuaian tugas teknologi (*task technology fit*) secara umum menjelaskan tentang seberapa besar suatu teknologi membantu seseorang individual dalam melakukan kumpulan tugas-tugasnya. Penerapan teknologi informasi di dalam organisasi tidak hanya sekedar menginstalisasi teknologi tersebut untuk digunakan melakukan suatu pekerjaan tetapi teknologi tersebut harus sesuai dengan tugas yang dikerjakannya.

#### 2.1.2.2 Dimensi Kesesuaian Tugas Teknologi

Kesesuaian tugas teknologi dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995) dalam Setianingsih dan Supriatna (2013) adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi. Prioritas kesesuaian tugas teknologi adalah interaksi antara tugas, teknologi dan individu.

Berbagai macam tugas yang pasti membutuhkan berbagai macam fungsi teknologi yang pasti. Model ini mengindikasikan bahwa kinerja akan meningkat ketika sebuah teknologi menyediakan fitur dan dukungan yang tepat dikaitkan dengan tugas. Dengan pengguna domain tugas pembuatan keputusan yang didukung oleh teknologi informasi.

Menurut Jogiyanto (2008) dalam Himawan dan Rizki (2016) Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) diukur dengan dimensi-dimensi kesesuaian tugas teknologi adalah sebagai berikut:

1. Otorisasi (*Authorization*),
2. Kompabilitas data (*Data Compability*),
3. Kemudahan digunakan (*Ease of Use/Training*),
4. Keandalan sistem (*System Realibility*)
5. Hubungan dengan pengguna-pengguna (*Relationship with users*).

Dimensi kesesuaian tugas teknologi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Otorisasi (*Authorization*)

Menurut Azhar Susanto (2013:100), prosedur ini dibuat untuk memberikan otorisasi (kewenangan) kepada karyawan untuk melakukan aktivitas transaksi dalam sistem yang digunakan perusahaan. Ada dua macam otorisasi, yaitu:

1. Otorisasi Umum

Otorisasi umum berkaitan dengan transaksi secara keseluruhan. Otorisasi umum menggambarkan kondisi dimana karyawan dapat mencatat dan memproses satu jenis transaksi melalui sistem. Ketika kondisi tertentu dipenuhi karyawan diberi otorisasi (wewenang) untuk melakukan transaksi tanpa terlebih dahulu harus berkonsultasi dengan manajemen.

1. Otorisasi Khusus

Otorisasi khusus yang diterapkan hanya kepada jenis transaksi tertentu. Manajemen umumnya melakukan otorisasi khusus untuk transaksi yang jumlahnya besar atau transaksi yang berpotensi menimbulkan adanya penyelewengan. Sebelum karyawan mengawali transaksi tertentu yang telah ditentukan, karyawan harus berkonsultasi dulu kepada manajemen untuk memperoleh persetujuan melakukan transaksi.

1. Kompabilitas data (*Data Compability*)

Menurut Lin, Choong dan Salvendy (1997) dalam Amanda A. Diadema, dkk. (2013):

 “Kompatibilitas data mengacu pada suatu fenomena bahwa respon subjek lebih cepat dan lebih akurat dan kinerjanya tidak akan terhambat jika informasi yang ditampilkan dari suatu sistem kompatibel atau terdapat penyesuaian”.

Sistem yang andal harus mampu mengkompatibilitas data-data perusahaan sehingga mengurangi kemungkinan adanya kekeliruan maupun double input data. Output laporan dari sistem informasi akuntansi perusahaan harus menyajikan data yang akurat dan tepat oleh karena itu kompatibilitas data menjadi aspek penting dalam sistem.

1. Kemudahan digunakan (*Ease of Use/Training*)

Menurut Davis (1989) dalam Alvin Ricardo (2012) bahwa :

 “kemudahan penggunaan (*ease of use*) sebagai suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa komputer dapat dengan mudah dipahami, serupa dengan sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam perusahaan. Sistem harus mudah dipahami dan digunakan oleh user sehingga sistem akan memberikan manfaat terhadap perusahaan. Sistem yang sukar dipelajari justru akan menghambat kinerja karyawan dan berujung pada ketidakefektifan laporan yang dihasilkan”.

1. Keandalan sistem (*System Realibility*)

Menurut Mardi (2014:71-74) ada beberapa prinsip untuk mengevaluasi keandalan sistem, yaitu sebagai berikut:

1. Ketersediaan (*Availability*)

Suatu sistem membutuhkan berbagai kesiapan untuk dioperasikan oleh perusahaan, yang sangat dibutuhkan oleh sebuah sistem adalah tersedianya pelayanan dan perawatan sistem secara tepat waktu.

1. Keamanan (*Security*)

Akses fisik dan akses logis tidak dapat menggangu sistem informasi karena untuk menggunakan akses ini, harus memiliki otorisasi. Sistem keamanan ini dapat mencegah penggunaan sumber daya yang tidak sesuai, serta tindakan pencurian sumber daya sistem. Untuk keamanan sistem ini dibutuhkan pembagian tugas dan wewenang dalam fungsi sistem, melakukan pengendalian fisik dan logis serta pengendalian teknologi informasi (perangkat komputer, jaringan server, dan internet).

1. Pemeliharaan (*Maintability*)

Pemeliharaan ini dapat dilakukan melalui; pertama, pengembangan proyek (misalnya melalui rencana utama strategis, pengendalian proyek, jadwal pemrosesan data, pengukuran kinerja sistem, peninjauan pasca-implementasi); kedua, perubahan pengendalian manajemen, berupa: melakukan cek ulang semua sistem untuk mengetahui perubahan yang dibutuhkan, pembaharuan semua dokumen dan prosedur, pengendalian hak akses sistem, dan mengkomunikasikan semua perubahan ke seluruh jenjang manajemen.

1. Terintegritas (*Integrity*)

Langkah ini merupakan pemrosesan sistem lebih lengkap, akurat, tepat waktu, dan diotorisasi. Pengendalian integritas meliputi pengendalian sumber data rutinitas validitas input, pengendalian entri data online, pengendalian pemrosesan dan penyimpanan data, pengendalian output, pengendalian transmisi data.

1. Hubungan dengan pengguna-pengguna (*Relationship with users*)

Ardi Hamzah (2012) mengartikan bahwa saat hubungan pengguna dengan pengguna atau hubungan perilaku pengguna (*user behavior relationship*) dengan teknologi sistem informasi yang kondusif akan memudahkan individu menyelaraskan tujuannya dengan tujuan organisasi.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

#### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sikap yang diperlihatkan setiap individu secara nyata sebagai bentuk dari hasil kerja yang sesuai dengn tugas dan peranannya dalam organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut G. Dessler (2016:12) bahwa :

” *Employee performance is the availability of a person or group of people to carry out activities and perfect them in accordance with their responsibilities and results as expected*.”

 Menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

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

Menurut Rivai (2011) bahwa :

“Kinerja yaitu tindakan nyata yang ditunjukkan tiap individu sebagai prestasi kerja yangdilakukan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan masing-masing dalam suatu perusahaan. Penilaiankinerja yaitu suatu sistem formal dan tersusun yang ditujukan untuk mengukur, menilai danmemengaruhi karakteristik yang berhubugan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

#### 2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja karyawan ini melihat dampak sistem terhadap efektivitas penyelesaian tugas individu.

Menurut G. Dessler (2016:133) menyatakan bahwa “Employee Performance measurement can be done using several dimensions, including:

1. Competence/Understanding of the Job
2. Quality/Quantity of Work
3. Planning/Organization
4. Initiative/Commitment
5. Adaptability
6. Problem Solving/Creativity
7. Teamwork and Cooperation
8. Ability to relate to others
9. Communication (Oral and Written).

Diartikan Pengukuran Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, sebagai berikut:

1. Kompetensi/Pemahaman Pekerjaan
2. Menunjukan pemahaman yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektifitas kerja.
3. Menunjukan tanggungjawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
4. Kualitas/Kuantitas Kerja
5. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
6. Menangani berbagai macam tanggung jawab secara efektif.
7. Menggunakan jam kerja secara efektif.
8. Perencanaan/Organisasi
9. Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, devisi atau pusat manajemen.
10. Mencari pedoman pada saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.
11. Inisiatif/Komitmen
12. Menunjukan inisiatif/komitmen untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
13. Adaptabilitas
14. Menunjukan tanggungjawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.
15. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
16. Menunjukan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.
17. Penyelesaian Masalah/Kreatifitas
18. Menganalisis masalah
19. Merumuskan alternatif pemecahan masalah
20. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai
21. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah yang telah diselesaikan.
22. Kerja Tim dan Kerjasama
23. Menjaga keharmonisan efektifitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan
24. Berbagi informasi dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang posisif dan kolaboratif
25. Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain
26. Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan, dan stakeholders lainnya.
27. Menunjukan rasa menghargai kepada setiap individu.
28. Komunikasi (Lisan dan Tulisan)
29. Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan
30. Mendengarkan dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

#### 2.1.3.3 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:8) tujuan karyawan mengadakan pengukuran kinerja karyawan adalah untuk:

1. Menetapkan kontribusi masing-masing divisi atau perusahaan secara keseluruhan atau atas kontribusi dari masing-masing sub divisi dari suatu divisi (evaluasi ekonomi/evaluasi segmen)
2. Memberikan dasar untuk mengevaluasi kualitas kerja masing-masing divisi (evaluasi manajerial)
3. Memotivasi para manajer divisi supaya konsisten mengoperasikan divisinya sehingga sesuai dengan tujuan pokok perusahaan (evaluasi operasi).

#### 2.1.3.4 Manfaat Pengukuran Kinerja Karyawan

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

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

#### 2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

 Individu yang memiliki kinerja yang tinggi selalu berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, dan memiliki kompetensi. Kinerja dapat menjadi maju dan mencapai tingkat yang paling baik dengan mengidentifikasi dan menganalisa aktivitas kerja.

Menurut Darma dalam Arif Ramdhani (2012:22) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian, serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Gibson, Ivancevich dan Donnely (1985-51-53) dalam Arif Ramdhani (2012:22) secara kompetitif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan potensi individu dalam organisasi, yaitu:

1. Variabel Individu, meliputi: kemampuan/keterampilan (fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman) dan demografi (umur, asal usul, dan jenis kelamin).
2. Variabel Organisasi, meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
3. Variabel Individu (Psikologis), meliputi: mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Donnely, Gibson dan Ivanvech (1994) dalam Sinambela (2012:11) juga mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. “Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.”

Sedangkan Sutemeister dan Srimulyo (1999) dalam Sari (2013) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja individual dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor kemampuan
2. Pengetahuan: Pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat
3. Keterampilan: Kecakapan dan kepribadian
4. Faktor motivasi
5. Kondisi sosial seperti lingkungan keluarga dan tempat tinggal
6. Fisiologis (persepsi) dan egoistis (sifat egois).

### 2.1.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variable-variable yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut adalah pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas teknologi (*task technology fit*) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kualitas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas teknologi (*task technology fit*) terhadap kinerja karyawan diantaranya dikutip dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | I Gusti Agung Dananjaya Putra dan Gede Juliarsa (2016)https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/18232/15134 | Pengaruh Task-Technology Fit Terhadap Kinerja Individual Pada Maya Sanur Resort & Spa | Task-Technology berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 2. | Ni Luh Made Sierrawati (2013)https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/15323/12537 | Pengaruh Keberhasilan Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Barat  | Keberhasilan sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Suci Rakhmawati Hidayat (2013)http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/25625 | Pengaruh Keahlian Pengguna, Kepercayaan, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas dalam Informasi Terhadap Kinerja Individu | Kepercayaan, pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian teknologi berpengaruh posiitif signifikan terhadap kinerja individu sedangkan keahlian pengguna berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja individu |
| 4. | I Kadek Agastia Maha Putra dan I Made Pande Dwiana Putra (2016)<https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/e5fd78b6fecdbd5eca9174cfedf5ca20.pdf> | Pengaruh Efektifitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Penggunaan, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan | Kepercayaan atas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Meningkatnya keahlian akan berpengaruh positif terhadap kinerja individual teknologi sistem informasi akuntansi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. |
| 5. | Putut Pemilih Widagdo, Tony Dwi Susanto dan Ramdiani (2016) | *The Effect of Task Technology Fit Toward Individual Perfornmance on the Generation X* (1956-1980) *using Informastion Technology* | Task Technology Fit berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 6.  | Abian Maubigustha dan Khairani Ratnasari Siregar (2018)<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/scbtii/article/download/5527/5506> | *Impact of Task- Technology Fit & Habitual Use on Individual Performance* | Task Technology Fit Berpengaruh positif dan signifikan dan habitual use berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.  |
| 7. | F. Rizaldi dan B. Suryono (2015)<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/3216/3232> | Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan | Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Endarwati, Suhendro, dan R. Riana Dewi (2018) | *The Influence Of Accounting Information Systems, Leadership Style, Work Motivation ON Employees Performance* | Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variael kinerja karyawan. |
| 9. | Qasim Ahmad Alawaqleh (2021)https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202106438543581.page | *The effect of internal control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan : The Role of Accounting Information Systems* | Hasil penelitian mengungkapkan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 10. | S.D Setyanigsih, S. Mulyani, B. Akbar, dan I. Farida (2021)<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA660863623&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=13165216&p=IFME&sw=w> | *Quality and efficiency of accounting information systems of employess performance* | Kualitas sistem informasi akuntasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 11. | Hendra Gunawan (2010)https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JI/article/view/15 | *The Effect os Task Technology Fit and Information Technology Utiliztion on The Individual Performance of Employees among Industrial Manufactures* | Task Technology Fit berpengaruh terhadap kinerja individu sedangkan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu. |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

### 2.2.1 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

 Kualitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan di perusahaan diprediksi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan ini muncul karena kecepatan sistem dalam membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dapat menilai kinerja individu yang lebih baik. Kualitas sistem informasi akuntansi adalah hal yang diperlukan bagi pemakai sistem informasi akuntansi agar dapat meningkatkan kinerja individu.

Menurut DeLone dan McLean dalam Tulodo dan Solichin (2019) adalah sebagai berikut:

“Kualitas sistem informasi akuntansi berarti fokus pada performa sistem informasi akuntansi yang terdiri dari perangakat keras, perangkat lunak, kebijakan prosedur yang dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna yang terdiri dari kemudahan untuk digunakan (*ease to use*) kemudahan untuk diakses (*flexibelity*), keandalan sistem (*reliability*)”

 Indralesmana dan Suaryana (2014) menyatakan bahwa :

“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”

Andriany (2012), dan Iranto dan Januarti (2012) menyatakan bahwa:

“Kualitas sistem suatu perusahaan sudah memenuhi kebutuhan penggunanya maka pengguna akan merasa puas dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja individu tersebut. Sebaliknya bila kualitas sistem pada perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan pengguna maka kepuasan pengguna pun akan menurun dan mempengaruhi kinerja penggunanya”

Menurut Romney and Steinbart (2011:52) dalam Khairunnisa (2017) menyatakan bahwa :

“Penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Kasandra (2014) dan Fasihat (2015) menunjukkan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Dari uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas Sistem Informasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat bila ketika didukung dengan sistem informasi akuntansi yang menunjang sehingga bisa mencapai target yang diberikan instansi.

### 2.2.2 Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) Terhadap Kinerja Karyawan

 Teknologi menawarkan peluang positif yang besar tetapi dampak negatif, yang sering kali tidak disengaja dapat menjadi bagian dari kemajuan tersebut. Teknologi sekarang meresap ke dalam kehidupan dan perannya dalam manajemen kinerja di tempat kerja juga tidak terkecuali. Pencapaian kinerja individual dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada.

Jogiyanto (2008:494) Himawan dan Rizki (2016) menyatakan bahwa :

“Suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen elemen teknologi digunakan yang akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas.”

Menurut Goodhue dan Thomson (1995) dalam Hapsari, Mirma (2014) menyatakan bahwa:

“Kesesuaian tugas dengan teknologi akan mengarahkan individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kesesuaian tugas-teknologi adalah hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi menunjukkan hubungan penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas menyelesaikan suatu pekerjaan.”

Menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014) menjelaskan bahwa hubungan kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan sebagai berikut:

“Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauhmana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dan menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja individual.”

Marlinawati dan Suaryana (2013) menyatakan bahwa:

“Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi pemakai atas kecocokan tugas dengan teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi.”

Berdasarkan uraian teori di atas maka kerangka pemikiran yang digunakan oleh penulis dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut:

**Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**

Delone dan McLean dalam Istianingsih dan Utami (2019)

1. Kualitas Pelayanan
2. Kualitas Sistem
3. Kualitas Informasi

**Kinerja Karyawan**

G. Dessler (2016)

1. Kompetensi
2. Kualitas/Kuantitas Kerja
3. Perencanaan/Organisasi
4. Inisiatif/Komitmen
5. Adaptabilitas
6. Penyelesaian Masalah/Kreatifitas
7. Kerja Tim dan Kerjasama
8. Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain
9. Komunikasi (Lisan dan Tulisan).”

Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*)

Jogiyanto dalam Himawan dan Rizki (2016)

1. Otorisasi (*Authorization*)
2. Kompabilitas Data (*Data Compability*)
3. Kemudahan digunakan (*Ease of Use/Training*)
4. Keandalan Sistem (*System Realibility*)
5. Hubungan dengan pengguna pengguna (*Relationship with users*)

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran Secara Keseluruhan**

## 2.3 Hipotesis

 Pengertian model menurut Sugiyono (2016:93) adalah sebagai berikut:

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

Kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, menjadi landasan bagi penulis untuk mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ciamis
2. Terdapat pengaruh kesesuaian tugas teknologi (*task technology fit*) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ciamis
3. Terdapat pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas teknologi (*task technology fit*) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ciamis.