

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN**  
**DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 Pemanfaatan Teknologi Informasi**

**2.1.1.1 Pengertian Teknologi Informasi**

Teknologi Informasi saat ini berkembang sangat pesat seiring dengan perkembangan peradaban manusia. Teknologi informasi sangat berguna bagi proses bisnis di setiap perusahaan. Teknologi informasi merupakan kebutuhan bagi organisasi dalam membantu kinerja perusahaan dan karyawan. Terdapat beberapa pengertian teknologi informasi adalah sebagai berikut :

Menurut Tata Sutabri (2014:3) bahwa :

“Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, meliputi pengolahan, perolehan, penyusunan, penyimpanan, memanipulasi data dengan berbagai cara sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, komersial, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.”

Haag dan Keen (1996) dalam Abdul Kadir (2013:2) bahwa :

“Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.”

Pengertian Teknologi Informasi menurut Fergie Joanda Kaunang, et al (2021:39):

“Teknologi informasi (TI) adalah aplikasi komputer dan peralatan telekomunikasi untuk menyimpan, mengambil, mentransfer dan memanipulasi data, menggunakan dan menukar semua bentuk data elektronik.”

Adapun Pengertian Teknologi informasi menurut Mulyadi (2014: 21) bahwa :

“Teknologi informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat keras dan perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.”

Dari beberapa definisi di atas maka dapat diketahui bahwa Teknologi informasi merupakan suatu teknologi mencakup komputer baik perangkat keras maupun perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data, menyimpan, menyusun, memproses data, memanipulasi data menjadi data yang relevan, akurat, dan efisien untuk membantu para perusahaan maupun pribadi dalam mengambil keputusan dan membantu kinerja agar menjadi lebih baik.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi**

Adanya teknologi informasi tidak terlepas dari tujuan dan fungsi untuk membantu melancarkan aktivitas dari berbagai individu yang memakainya. Hal ini pula dikarenakan kemajuan teknologi informasi sangat berperan penting di masa modern saat ini. Dimana setiap aktivitas dapat kita tempuh menggunakan teknologi informasi.

Tujuan adanya teknologi informasi menurut Baharuddin, et al (2020:23) yaitu :

1. “Untuk menciptakan sesuatu yang bermanfaat dan mempunyai kemampuan dalam bekerja,
2. Sebagai sarana untuk memudahkan kita dalam mengatasi berbagai permasalahan,
3. Serta memudahkan kita dalam memulai suatu pekerjaan untuk menghasilkan sesuatu.”

Adapun fungsi dari teknologi informasi menurut Baharuddin, et al (2020:26) yaitu:

1. “Mengolah (*Processing*)
2. Melakukan Transmisi (*Transmission*)
3. Menangkap (*Capture*)
4. Mencari Kembali (*Retrieval*)
5. Menyimpan (*Storage*)
6. Menghasilkan (*Generating*)”

Fungsi teknologi informasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Mengolah

Merupakan penggabungan dari berbagai data informasi baik mengolah kata, gambar dan membuat media serta menganalisis dan memperhitungkan data atau informasi yang diterima. Setelah selesai mengumpulkan data, sistem memproses dan memilah sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pengguna, informasi apa yang akan dicari.

2. Melakukan transmisi

Merupakan proses transfer data atau informasi kepada pengguna satu ke pengguna lain menggunakan jaringan komunikasi. Contoh : Email,dll.

3. Menangkap

Yaitu sebagai penangkap, serta pengolahan rincian secara mendetail dari berbagai sumber yang ada. Contohnya: menerima data yang masuk dari microphone, keyboard, dan lain-lain

#### 4. Mencari Kembali

Merupakan fungsi dari teknologi informasi untuk mempermudah mencari data atau informasi yang sudah lama tersimpan atau yang ingin dicari saat informasi tersebut diperlukan.

#### 5. Menyimpan

Merupakan suatu proses menyimpan data atau informasi yang sudah diolah kedalam media penyimpanan berupa hardisk, cd dll.

#### 6. Menghasilkan

Merupakan fungsi teknologi informasi yaitu membuat atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang lebih berguna seperti laporan keuangan, tabel kepuasan pelanggan dll.

### **2.1.1.3 Peranan Teknologi Informasi Bagi Perusahaan**

Peranan teknologi informasi di sebuah perusahaan sangatlah penting. Seluruh aktivitas perusahaan di era globalisasi ini tergantung pada teknologi informasi. Karena dengan menggunakan teknologi informasi semua pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat. Peranan teknologi informasi juga tidak terlepas dari kemampuan karyawan dalam mengaplikasikannya.

Menurut Kadir (2014: 15) bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut:

- a) “Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
- b) Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.

- c) Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi memiliki peran dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.”

#### **2.1.1.4 Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Pada saat ini pemanfaatan teknologi informasi pada dunia kerja sangatlah dibutuhkan, baik dalam perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah dalam bidang jasa maupun bidang lainnya. Organisasi atau anggota itu sendiri dituntut untuk dapat mengembangkan potensi dalam memanfaatkan teknologi dan beradaptasi akan perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih ini. Dengan memanfaatkan teknologi informasi yang baik maka pekerjaan dalam suatu perusahaan akan lebih efektif dan efisien.

Pemanfaatan teknologi informasi menurut Jogiyanto (dalam Ruslina Lisda 2018 : 577) bahwa:

“Pemanfaatan teknologi informasi merupakan penggunaan dalam komponen – komponen teknologi informasi berbasis komputer, yang meliputi: perangkat keras komputer, perangkat lunak komputer, data dan komunikasi data.”

Menurut Dewantara (2016) bahwa :

“Pemanfaatan teknologi informasi merupakan salah satu alat untuk memudahkan setiap aktivitas yang dilakukan oleh manusia agar dapat diselesaikan secara cepat, efisien dan memberikan hasil yang maksimal.”

Menurut Thompson et al (1991) dalam (Nauap, Ulfah, & Setiawaty, 2016) bahwa:

“Pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu hal yang dapat dimanfaatkan oleh para pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.”

Maka dari beberapa pengertian yang ada bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan bagaimana perilaku atau sifat individu dalam mempergunakan teknologi untuk mempermudah seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan mendapatkan data yang akurat, efektif dan efisien, serta mempermudah perusahaan maupun karyawannya dalam melaksanakan suatu tujuan.

#### **2.1.1.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Menurut Triandis (dalam Dewantara *et.al*,2016) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individu yaitu :

- 1) Konsekuensi yang dirasakan (*Perceived Consequences*)

Didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang, seperti peningkatan fleksibilitas, perubahan pekerjaan atau peningkatan peluang bagi pekerjaan yang lebih bermakna.

2) Faktor Sosial (*Social Factors*)

Hal ini didefinisikan sebagai internalisasi individu terhadap kelompok referensi budaya subyektif (norma, peran, dan nilai-nilai) dan kesepakatan antar pribadi yang dimiliki individu dengan yang lain dalam situasi sosial tertentu.

3) Perasaan Individu (*Affect*)

Diartikan sebagai emosi murni, sukacita, kegembiraan, kesenangan, depresi, ketidaksukaan, ketidakpuasan, atau kebencian yang berkaitan dengan individu tertentu dalam pemanfaatan teknologi informasi.

4) Niat (*Intention*)

Hal ini diartikan sebagai sejauh mana seseorang bersedia mencoba berinovasi dalam mengerahkan pekerjaannya untuk memanfaatkan teknologi informasi.

5) Kebiasaan (*Habit*)

Menjelaskan perilaku yang menjadi otomatis dan berulang secara teratur dalam aktivitas individual dengan menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam pelaksanaan tugas.

6) Kondisi yang Memfasilitasi (*Facilitating Condition*)

Didefinisikan sebagai faktor obyektif di dalam lingkungan yang memudahkan pemakai dalam bertindak/bekerja.

### 2.1.1.6 Dimensi Pemanfaatan Teknologi informasi

Menurut Thompson et al (1991) dalam (Nauap, Ulfah, & Setiawaty, 2016) bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat diukur melalui beberapa komponen yaitu sebagai berikut:

1. “intensitas pemanfaatan (*intensity of use*)
2. Frekuensi pemanfaatan (*frequency of use*)
3. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan (*diversity of software package used*).”

Penjelasan komponen pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Intensitas pemanfaatan (*Intensity of use*)

Intensitas pemanfaatan yaitu sejauh mana penggunaan teknologi informasi mempengaruhi lingkungan dimana ia berada, permintaan untuk layanan dan menumbuhkan perilaku yang menunjang pemanfaatan teknologi informasi.

2. Frekuensi Pemanfaatan (*frequency of use*)

Pengukuran penggunaan sesungguhnya (*actual use*) diukur sebagai jumlah waktu yang digunakan dalam berinteraksi dengan suatu teknologi informasi, dan besarnya frekuensi penggunaannya.

3. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan (*diversity of software package used*)

Program yang secara khusus digunakan untuk membantu memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas – tugas yang ada. Seperti aplikasi untuk menunjang bisnis, pendistribusian data, dan informasi yang diperoleh semakin efisien.



## 2.1.2 Pengendalian Internal

### 2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal di suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Dengan adanya pengendalian internal semua data yang masuk akan selalu diverifikasi terlebih dahulu. Maka kecurangan- kecurangan dan ketidaknyamanan di suatu perusahaan akan lebih diminimalisir. Dan dapat dikatakan bila pengendalian internal di suatu perusahaan kinerja karyawannya itu optimal, maka perusahaan tersebut dikatakan sehat. Serta tujuan-tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Menurut Romney (2015:216) bahwa:

*“internal control are the process implemented to provide reasonable assurance that the following control objectives are achieved. A process it permeates an organization’s operating activities and is an integral part of management activities.”*

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan untuk menyediakan jaminan bahwa tujuan pengendalian tersebut akan tercapai. Proses itu menembus operasi organisasi dan merupakan bagian integral kegiatan manajemen.

Menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO) dalam Susanto (2013:95) mendefinisikan sebagai berikut:

“Pengendalian intern merupakan sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direktur, manajemen dan personel perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan, yang digolongkan menjadi :

- efektivitas dan efisiensi operasi,
- daya andal pelaporan keuangan, dan
- kesesuaian dengan hukum dan peraturan yang berlaku.”

Menurut (Setyaningsih, 2017), mendefinisikan bahwa :

“Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan manajemen yang berkaitan dengan keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Menurut OJK ( Otoritas Jasa Keuangan) dalam Eko Sudarmanto *et.al* (2021:7) bahwa:

“Pengendalian Internal merupakan sistem yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, mengamankan harta, menjaga ketelitian data perakunan, menegakkan disiplin, dan meningkatkan ketaatan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.”

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas maka pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi dewan direksi, dan manajemen perusahaan guna mengukur dan memastikan bahwa seluruh pegawai melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan aturan dan mencegah karyawan dalam melakukan penyelewangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal**

Dari pengertian sistem pengendalian internal tersebut, tercakup pula tujuan pengendalian intern itu sendiri menurut Mulyadi (2017:129) yaitu:

1. Menjaga keamanan harta milik suatu organisasi

Manajemen memerlukan informasi yang teliti dapat dipercaya dan tepat pada waktunya untuk mengolah kegiatan-kegiatan perusahaan.

2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi

Pengawasan yang tepat diperlukan untuk melindungi aset perusahaan atau aset yang mungkin hilang karena pencurian, penyalahgunaan, kerusakan

akibat kecelakaan atau bencana dan sebab-sebab lain yang dapat merugikan perusahaan.

3. Mendorong efisiensi kerja atau operasional perusahaan

Mekanisme pengawasan atau pengendalian internal yang berkaitan dengan para personil dan aktivitasnya, bertujuan untuk mencegah atau menghindari terjadinya berbagai peristiwa dan keadaan yang mengakibatkan timbulnya unefisiensi operasional manajemen.

4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Kebijaksanaan regulasi dan prosedur-prosedur pelaksanaannya ditetapkan oleh manajemen sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sistem pengendalian internal beserta mekanismenya diciptakan bagi manajemen untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan, peraturan dan prosedur-prosedur yang ditetapkan selalu dipatuhi oleh perusahaan.

Menurut COSO (2013:3) dalam framework terbarunya menyatakan mengenai tujuan-tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

*“The Framework provides for three categories of objectives, which allow organizations to focus on differing aspects of internal control:*

1. *Operations Objectives: These pertain to effectiveness and efficiency of Thee ntity’s operations, including operational and financial performance goals, and safeguarding assets against loss.*
2. *Reporting Objectives: These pertain to internal and external financial and non-financial reporting and may encompass reliability, timeliness, transparency, or other terms as set forth by regulators, recognized standard setters, or the entity’s policies.*
3. *Compliance Objectives: These pertain to adherence to laws and regulations to which the entity is subject”.*

Pernyataan diatas memiliki arti bahwa tujuan-tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Kerangka ini menyediakan kategori tujuan, yang memungkinkan organisasi untuk fokus pada berbagai aspek pengendalian internal:

1. Tujuan Operasional:

Tujuan ini berkaitan dengan keefektifan dan efisiensi operasi entitas, termasuk sasaran kinerja operasional dan keuangan, dan menjaga aset dari kerugian.

2. Tujuan Pelaporan:

Tujuan ini terkait dengan pelaporan keuangan dan nonkeuangan internal dan eksternal dan dapat mencakup keandalan, ketepatan waktu, transparansi, atau persyaratan lain sebagaimana ditetapkan oleh regulator, pembuat standar yang diakui, atau kebijakan entitas.

3. Tujuan Kepatuhan:

Tujuan ini berkaitan dengan ketaatan pada hukum dan peraturan yang menjadi subjek entitas”.

Menurut Cendik dan Hendro (2015:216), dua metode penting untuk mencapai tujuan pengendalian internal yaitu :

1. Dokumentasi yang tepat

Dokumentasi yang tepat atas semua transaksi bisnis sangat penting untuk akuntabilitas. Dokumen dan catatan yang dibuat dengan baik dapat membantu organisasi dengan cepat mengidentifikasi masalah yang mungkin muncul. Dokumen merupakan media yang digunakan untuk

mencatat data transaksi dan peristiwa. Dokumen yang telah diisi disebut memo (laporan). Dokumen berfungsi sebagai bukti akuntansi yang sangat penting. Semua pencatatan akuntansi harus didasarkan atas dokumen pendukung yang valid, akurat, dan lengkap. Dokumen dan catatan yang memadai juga dapat memastikan bahwa organisasi dapat menjaga komitmennya.

## 2. Pemisahan Tugas

Pemisahaan tugas mengacu pada pembagian tanggungjawab diantara beberapa karyawan untuk bagian tertentu dari suatu transaksi. Tujuannya adalah mencegah karyawan memiliki kendali penuh atas seluruh aspek transaksi bisnis. Pemisahan tugas sangat penting dalam aktivitas bisnis yang melibatkan penerimaan atau pengeluaran uang kas, karena kas dapat dengan mudah dicuri.

Pemisahan tugas merupakan prinsip yang penting dalam proses pengendalian internal. Prinsip ini setidaknya-tidaknya diterapkan untuk dua hal:

- a) Sejumlah orang ditugaskan secara terpisah untuk melaksanakan serangkaian kegiatan,
- b) Memisahkan fungsi pencatatan (akuntansi) dari fungsi penyimpanan asset (kasir, petugas gudang), dan fungsi otorisasi transaksi.

### **2.1.2.3 Komponen Pengendalian Internal**

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) memandang pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang

mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan (Makikui dkk., 2017).

Terdapat 5 komponen pengendalian internal menurut COSO (2013:4) yang saling berkaitan, yaitu:

*“internal control consists of five integrated components “*

1. *A control Environment* (Lingkungan Pengendalian)
2. *Risk Assessment* (Penaksiran Resiko)
3. *Control Activities* (Aktifitas Pengendalian)
4. *Information and communication* (Informasi dan Komunikasi)
5. *Monitoring Activities* (Aktivitas Pengawasan)

Adapun penjelasan dari ke – 5 komponen tersebut yaitu:

1) *(A Control Environment)* Lingkungan Pengendalian.

Lingkungan pengendalian adalah seperangkat proses dan struktur yang memberikan dasar untuk melakukan pengendalian internal diseluruh organisasi. Faktor - faktor lingkungan pengendalian sebagai komponen pengendalian yang pertama meliputi,

- a. Komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi
- c. Menetapkan struktur, wewenang dan tanggungjawab
- d. Melaksanakan tanggungjawab pengawasan
- e. Mendorong akuntabilitas atas sistem pengendalian internal

2) *(Risk Assessment)* Penaksiran Resiko.

Setiap entitas pasti menghadapi berbagai resiko yang timbul dari internal maupun eksternal perusahaan. Penilaian resiko melibatkan proses yang

dinamis dan berulang untuk mengidentifikasi dan menilai resiko yang ditetapkan entitas. Terdapat empat prinsip yang berkaitan dengan penilaian resiko antara lain:

a) Menentukan tujuan

Perusahaan menetapkan tujuan dengan jelas untuk mengidentifikasi dan penilaian resiko

b) Mengidentifikasi dan menganalisis resiko

Perusahaan mengidentifikasi resiko terkait dengan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dan menganalisis resiko dan menganalisis hal apa yang perlu dilakukan

c) Menilai resiko fraud

Perusahaan mempertimbangkan kemungkinan terjadinya fraud dalam menilai resiko dalam mencapai tujuan

d) Mengidentifikasi dan menganalisis perubahan signifikan

Perusahaan mengidentifikasi dan menganalisis perubahan yang dapat mempengaruhi pengendalian internal secara signifikan

3) *Control Activities* (Aktivitas Pengendalian).

Aktivitas pengendalian dilakukan disemua tingkat entitas, pada berbagai tahap dalam proses bisnis, dan pada lingkungan teknologi. Aktivitas pengendalian bersifat preventif dan detektif dan dapat mencakup berbagai kegiatan manual maupun otomatis, seperti otoritas dan persetujuan, rekonsiliasi, dan ulasan kinerja bisnis.

Terdapat tiga prinsip yaitu:

a) Mengembangkan aktivitas pengendalian

Perusahaan memilih dan membangun aktivitas pengendalian yang mendukung upaya mitigasi risiko sehingga risiko berada pada level yang dapat diterima.

b) Mengembangkan Kontrol umum atas teknologi

Perusahaan telah memilih dan membangun aktivitas pengendalian umum dengan menggunakan teknologi yang mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

c) Merinci ke dalam kebijakan dan prosedur

Perusahaan menerapkan aktivitas pengendalian pada kebijakan yang menetapkan apa yang diharapkan dan dalam prosedur yang relevan untuk melaksanakan kebijakan.

d) Menciptakan adanya pengecekan independen atas pekerjaan karyawan lain. Perusahaan melakukan pengecekan akan hal apa yang dikerjakan oleh karyawan guna memeriksa apakah setiap karyawan melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan kebijakan atau tidak.

4) *Information and Communication* (Informasi dan Komunikasi).

Terdapat tiga prinsip yang berkaitan dengan informasi dan komunikasi meliputi :



a) Menggunakan informasi yang relevan

Perusahaan memperoleh dan menghasilkan serta menggunakan informasi yang berkualitas dan relevan untuk mendukung berfungsinya seluruh komponen pengendalian internal.

b) Komunikasi internal yang efektif

Perusahaan mengkomunikasikan informasi secara internal, termasuk tujuan dan tanggung jawab pengendalian internal yang diperlukan untuk mendukung fungsi pengendalian internal.

c) Komunikasi eksternal yang efektif

Perusahaan menjalin komunikasi dengan pihak luar mengenai hal yang terkait dengan berbagai hal yang dapat mempengaruhi fungsi komponen pengendalian internal.

5) *Monitoring Activities* ( Aktivitas Pengawasan).

Kegiatan utama dalam pengawasan meliputi :

a) Supervis yang efektif, yakni pelatihan terhadap karyawan, mengawasi kinerja karyawan, mengoreksi kesalahan yang mereka lakukan, serta mengamankan harta dengan mengawasi karyawan yang memiliki akses terhadap harta perusahaan.

b) Pengauditan internal, yang mencakup review terhadap reliabilitas dan integritas informasi operasional dan finansial, penilaian terhadap efektivitas pengendalian internal, evaluasi kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan prosedur manajemen, evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensi manajemen.

### 2.1.3. Budaya Organisasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan disuatu perusahaan dan merupakan pondasi yang kuat, yang berisi norma-norma dan cara kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan dalam suatu perusahaan akan mengikuti kebiasaan yang sangat berpengaruh dalam keberlangsungan kinerja suatu karyawan tersebut.

Menurut Robbins & Coulter (2016:112) bahwa:

*“Organizational culture is the shared values, principles, traditions, and ways of doing things that influence the way organizational members act and that distinguish the organization from other organizations.”*

Definisi diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan sesuatu yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak dan yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lain.

Pengertian budaya organisasi menurut Agoes Kamaroellah (2014:2)

bahwa:

“Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai - nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”.

Menurut (Muis, Jufrizen , & Fahmi, 2018) dalam (Jufrizen *et.al*,2020)

bahwa :

“Budaya organisasi adalah kepribadian suatu perusahaan yang tumbuh melalui suatu sistem nilai yang menimbulkan norma-norma perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut sehingga budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan”.

Menurut Thompson dan Stickland dalam Syamsir Torang (2014:106)

bahwa:

“Budaya organisasi merupakan nilai, beliefs, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil atau output organisasi”.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ilmuwan dan penulis maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, pemahaman, kepercayaan yang dianut oleh suatu organisasi perusahaan yang sudah berlaku lama dan disepakati dan yang dijadikan patokan dalam berperilaku serta bertujuan untuk memecahkan masalah yang ada.

### **2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi menurut Robbins (2001) dalam Sutrisno (2018:7) yaitu:

- Budaya mempunyai peran yang berbeda. Maksud hal ini yaitu dalam suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan yang lain.

- Budaya organisasi menjadi suatu identitas dalam anggota-anggota sebuah organisasi.
- Budaya organisasi memudahkan suatu anggota organisasi dalam memunculkan komitmen antar anggota yang lebih luas untuk kepentingan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi.
- Budaya organisasi meningkatkan ketegasan dari sistem sosial.

Sedangkan menurut John R. Schermerhorn dan James G. Hunt (1998) dalam Moehariono (2014:338) fungsi budaya organisasi yaitu :

- 1) “Memberikan identitas organisasi kepada karyawan, sebagai contoh adalah mempromosikan inovasi yang memburu pengembangan produk baru. Identitas ini didukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi.
- 2) Memudahkan komitmen kolektif, di mana para karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif. Organisasi juga berusaha meningkatkan stabilitas melalui budaya promosi dari dalam.”

### **2.1.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi**

Terdapat 7 karakteristik budaya organisasi untuk mengukur budaya organisasi menurut Robbins (2016:112) yaitu :

- 1) *Innovation and Risk Taking* (inovasi dan pengambilan resiko)

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan dapat mengambil resiko.

- 2) *Attention to detail* (Perhatian terhadap detail)

Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3) *Outcome Orientation* (Orientasi Hasil)

Sejauh mana manajemen mengfokuskan pada hasil bukan mengfokuskan pada teknik atau cara yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4) *People Orientation* (Orientasi Orang)

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5) *Tim Orientation* (Orientasi Tim)

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada setiap tim, ukurannya kepuasan individu.

6) *Anggressiveness* (Keagresifan)

Berkaitan dengan agresivitas karyawan.

7) *Stabilty* (Pemantapan)

Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat memengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil yang baik pula terhadap berkembangnya bisnis dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja dan kuantitas kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut sedarmayanti dalam Surya Putra et al (2021:3) yaitu :

“Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan”.

Menurut Mangkunegara (2016 : 126) bahwa:

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

Menurut Moehariono (2014:95) bahwa:

“Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi atau misi organisasi yang tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Pengertian kinerja dalam Ahmad Hasan (2020:51) bahwa:

“Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Maka dapat ditarik kesimpulan dari beberapa pengertian yang ada, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya untuk mencapai suatu tujuan dengan menunjukkan bukti yang pasti dan dapat diukur.

#### **2.1.4.2 Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2015), dalam surya dkk (2021:17) dapat didefinisikan :

“Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/ atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya”.

Menurut Milkovich dan Bourdreau dalam Sofyan Tsauri (2014:240) bahwa:

“Evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan.”

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah melakukan sesuai dengan tugasnya atau tidak dan apakah sesuai dengan ketentuan yang ada atau tidak.

#### **2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:10) bahwa, secara spesifik, tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) “Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.”

#### **2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2015), dalam Surya Putra dkk (2021:20) terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. “Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian karyawan.
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
3. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
4. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
5. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.”

#### **2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019: 67) terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kerja Sama
4. Inisiatif
5. Tanggung Jawab

Penjelasan dari indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.



## 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

## 3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja dengan pegawai lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 4. Inisiatif

Inisiatif menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

## 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta bagaimana perilaku kerjanya.

### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang sudah dilakukan ini menjadi referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian ini sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji pembahasan pada karya ilmiah ini. Selain itu, penelitian

terdahulu ini juga dapat menambah referensi dan gambaran baik secara parsial dan simultan terhadap variabel yang diteliti oleh penulis. Dan penulis mendapatkan beberapa judul dan permasalahan yang sama. Berikut beberapa jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

### 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Indriani Rahma Shintia dan Akhmad Riduwan (2021) <a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3830">http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3830</a>	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan PT. Sahabat Sakinah Center	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Mukhammad Hilmi Muzzaki, Heru Susilo, Saiful Rahman Yuniarto (2016) <a href="https://media.neliti.com/media/publications/87474-ID-pengaruh-penggunaan-teknologi-informasi.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/87474-ID-pengaruh-penggunaan-teknologi-informasi.pdf</a>	Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkom pusat divisi regional V Surabaya)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Muhammad Rizalni, Khuzaini, Apriya Santi (2022) <a href="http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb">http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb</a>	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi	Pemanfaatan teknologi informasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan

		Covid19 Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin	dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin
4.	H L Geovanie, Kertahadi, R Y Dewantara (2016) <a href="https://media.neliti.com/media/publications/193634-ID-pengaruh-pemanfaatan-teknologi-informasi.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/193634-ID-pengaruh-pemanfaatan-teknologi-informasi.pdf</a>	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)	Pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas-teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual
5.	Rusda Irawati, Ardhila Kamalita Satri (2017) <a href="https://jurnal.polibata.ac.id/index.php/JABA/article/view/609">https://jurnal.polibata.ac.id/index.php/JABA/article/view/609</a>	Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pada Prosedur Penerimaan Dan Pengeluaran Barang Di PT. UNISEM BATAM	Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Prosedur Penerimaan dan Pengeluaran Barang di PT UNISEM
6.	F L Maharani, Septarina P DS, Siti M W (2015) <a href="https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/view/2166">https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/view/2166</a>	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik	Lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7.	Reynilda (2020) <a href="https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/18956">https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/18956</a>	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hative Ambon	Budaya organisasi dan Kepuasan Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8.	Juvrijen, Khairani Nurul Rahmadhani (2020) <a href="https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD">https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD</a>	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kinerja sebagai variabel moderasi pada PT PLN	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kinerja tidak dapat memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

9.	Puji Setya Sunarka, M Rifki Bakhtiar (2019) <a href="https://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/view/146">https://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/view/146</a>	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kayawan Pada CV. Bangun Teknik Pratama	Sistem Informasi Akuntansi. Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Kayawan
10.	Heni Risnawati, Sri Retnoningsih (2020) <a href="https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3329716">https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3329716</a>	Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan Pada RSUD RAA Soewondo Pati	Hasil uji secara parsial bahwa insentif dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut simultan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama pemberian insentif, pelatihan kinerja dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Eka Yulianti, John Rinaldo, Novi Yanti (2022) <a href="https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/659">https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/659</a>	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kabupaten Sijunjung	Hasil penelitian Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12.	Fitri Lapau, Waode M Shaleha, Al Asy A A Hakim(2021) <a href="http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis/">http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis/</a>	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari	Hasil penelitian pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, tingkat

	<a href="#">article/view/845/866</a>		pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk tingkat pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
13.	Ni Made Ayu Marlinawati I.G.N Agung Suaryana (2016) <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/4593/3520">https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/4593/3520</a>	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan (Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Bandung)	Secara simultan penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Amira, Ditya Permatasari (2022) <a href="https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/el-muhasaba/article/view/15590">https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/el-muhasaba/article/view/15590</a>	<i>Internal Control, Organizational Culture On Employee Performance With Accounting Information System As Intervening (PT PG Rajawali)</i>	<i>Internal control has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture negatively and significantly affect employee performance, accounting information system has a positive and insignificant effect on employee performance.</i>
15.	Olofunmilayo., A., A & Hannah, O., O. (2018) <a href="https://www.macrotink.org/journal/index.php/hrr/article/view/13016">https://www.macrotink.org/journal/index.php/hrr/article/view/13016</a>	<i>Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria</i>	<i>The study revealed that control environment and monitoring have significant effect on employee performance. The study concluded that internal control system significantly have influence on employee performance of small scale manufacturing</i>

			<i>enterprises in Ondo State, Nigeria.</i>
16.	<p>Sabrina Alya, Yulianti (2022) <a href="http://journalfeb.unl.ac.id/index.php/jasa/article/view/1862">http://journalfeb.unl.ac.id/index.php/jasa/article/view/1862</a></p>	<p><i>The Effect Of Accounting Information Systems, Internal Control, And Organizational Culture On Employee Performance ( CV. Cahaya Mustika Malang)</i></p>	<p><i>Accounting Information System has a positive and significant effect on employee performance; Internal Control has a positive and does not have a significant effect on employee performance; Organizational Culture has a positive influence and does not have a significant effect on employee performance; Accounting information systems, internal control, and organizational culture have a simultaneous effect on employee performance.</i></p>
17.	<p>Aliyar Fathima Nuskiya (2018) <a href="https://www.studocu.com/en-us/document/westcliff-university/managing-information-systems-technology/the-effect-of-information-technology-on-employees-performance-in-the-banking-industry-in-sri-lanka-empirical-study-based-on-the-banks-in-ampara-district/34479068">https://www.studocu.com/en-us/document/westcliff-university/managing-information-systems-technology/the-effect-of-information-technology-on-employees-performance-in-the-banking-industry-in-sri-lanka-empirical-study-based-on-the-banks-in-ampara-district/34479068</a></p>	<p><i>The Effect of Information Technology on Employees' Performance in the Banking Industry in Srilanka. Empirical Study Based on the Banks in Ampara District</i></p>	<p><i>Information technology significantly impact on the employee performance.</i></p>

18.	<p>Bakri (2016)  <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;cad=rja&amp;uact=8&amp;ved=2ahUKEwiYrJ6fg66AAxXR2TgGHS15CqkQFnoECBEQAQ&amp;url=https%3A%2F%2Fwww.ijstr.org%2Ffinal-print%2Fapr2016%2FEffect-Of-The-Use-Of-Information-Technology-And-Organization-Cultural-Of-The-Quality-Accounting-Information-System.pdf&amp;usg=AOvVaw2XRyDahJaQc_-EZPNq8O0j&amp;opi=89978449">https://www.google.com/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;cad=rja&amp;uact=8&amp;ved=2ahUKEwiYrJ6fg66AAxXR2TgGHS15CqkQFnoECBEQAQ&amp;url=https%3A%2F%2Fwww.ijstr.org%2Ffinal-print%2Fapr2016%2FEffect-Of-The-Use-Of-Information-Technology-And-Organization-Cultural-Of-The-Quality-Accounting-Information-System.pdf&amp;usg=AOvVaw2XRyDahJaQc_-EZPNq8O0j&amp;opi=89978449</a></p>	<p><i>Effect Of The Use Of Information Technology and Organization Cultural of The Quality Accounting Information System</i></p>	<p><i>The use of information technology affects the quality of accounting informations systems. When Combired with the information technology systems of accounting information, the activities of the more complete and system main activity will not be erased. Organizational culture has an influence on the behavior of individuals and the organization as a whole. Because the information systems in major component of the organization. Information systems can be substantially influenced by the culture of the organization</i></p>
-----	--	--	--

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan tentang hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya yang sedang diteliti. Sugiyono (2013:60) mengemukakan bahwa: “kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”. Kerangka berpikir harus menjelaskan keterkaitan hubungan antar variabel yang didukung oleh teori-teori yang telah dikemukakan. Dan kerangka berpikir diperkuat dengan penelitian terdahulu dan teori- teori yang ada.

### **2.2.1 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan**

Teknologi informasi yang baik memudahkan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja karyawan.

Menurut Shintia & Riduwan (2021) bahwa:

“Teknologi informasi yang baik akan sangat mempengaruhi keberhasilan individu karyawannya”.

Menurut Kriatiani dalam Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa (2014), bahwa:

“Semakin banyak perusahaan yang menyediakan alat pendukung teknologi maka semakin memudahkan para pemakai untuk menyelesaikan tugas individu dalam mengakses data yang dibutuhkan sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal dan berakibat pada kinerja yang semakin baik.”

Menurut Rizalni, Khuzaeni, & Santi (2022) bahwa :

“Pemanfaatan teknologi informasi dapat berpengaruh terhadap kinerja individu, oleh karena itu perlu adanya peningkatan pemanfaatannya dengan cara menambahkan fasilitas pendukung maka akan semakin memudahkan pemakai dalam menyelesaikan pencarian data, pengumpulan data,serta penyajian informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dengan maksimal.”

Menurut Alexsdipa I K Agustinus dan I M P D Putra (2021) bahwa:

“Agar suatu teknologi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka teknologi tersebut harus digunakan dan sesuai dengan tugas-tugas yang mendukung.”

Penelitian yang dilakukan oleh Indriani Rahma Shintia dan Akhmad Riduwan (2021), Muhammad Rizalni, Khuzaini, Apriya Santi (2022), Kriatiani



dalam Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa (2014), H L Geovanie, Kertahadi, R Y Dewantara (2016), Aliyar Fathima Nuskiya (2018) bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengendalian internal dalam sebuah perusahaan sesuatu yang penting dan harus ada didalamnya. Perusahaan alam menjalankan suatu usahanya harus dilandaskan dengan pengendalian internal yang baik. Semakin baik pengendalian internal semakin baik pula kinerja karyawan didalamnya karena adanya pengawasan akan apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Pengendalian internal dapat mencegah terjadinya kecurangan-kecurangan yang ada dan kemungkinan timbul dalam suatu perusahaan. Maka perlulah pengendalian internal yang baik agar kinerja karyawan di suatu perusahaan lebih meningkat.

Menurut Maharani , Sofianti, & Wardayanti (2015) bahwa:

“Lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawannya. Dengan adanya penilaian resiko maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi resiko – resiko yang ada.

Menurut Anwar & Pratiwi (2022) bahwa :

“Segala tindakan yang melibatkan kontrol atau pengamatan yang baik seperti pengendalian, maka akan mendukung bertambahnya kinerja karyawan.”

Menurut Risnawati heni dan Sri Retnoningsih (2020) bahwa:

“Kinerja karyawan akan lebih efektif bila terdapat pengendalian internal yang optimal di suatu perusahaan. Semakin optimal tingkat pengendalian, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan.”

Menurut Husain *et.al* (2020) bahwa:

“Untuk mencapai tujuan suatu instansi atau perusahaan, semua pihak termasuk karyawan harus memiliki kesadaran akan pengendalian internal terdapat dalam perusahaan tersebut. Maka pengendalian dan kinerja karyawan saling berkaitan. Semakin baik pengendalian internal semakin tinggi pula kinerja karyawannya.”

Penelitian menurut Farisa L Maharani, et al (2015), Heni Risnawati dan Sri Retnoningsih (2020), (Anwar & Pratiwi, 2022), Olofunmilayo., A., A & Hannah, O., O. (2018), Amira, Ditya Permatasari (2022), bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan merupakan ciri khas yang dimiliki. Dimana budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku dari karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Maka budaya organisasi salah satu faktor yang terpenting yang terdapat disuatu perusahaan.

Menurut Slamet B Riono et al (2020) bahwa :

“Budaya Organisasi memiliki fungsi penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Instansi dapat tumbuh serta berkembang karena budaya organisasi yang ada didalamnya dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan maka kerja organisasi berkembang.”

Menurut Schein dalam Ningrum dan Syahril (2021 :54) bahwa:

“Budaya Organisasi ialah suatu dasar yang diterima dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi untuk dijadikan pedoman beraktifitas dan berperilaku dalam menyelesaikan berbagai permasalahan-permasalahan serta mendapatkan pengarahan kepada anggota agar mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan serta memperkuat rasa kebersamaan anggota organisasi.”

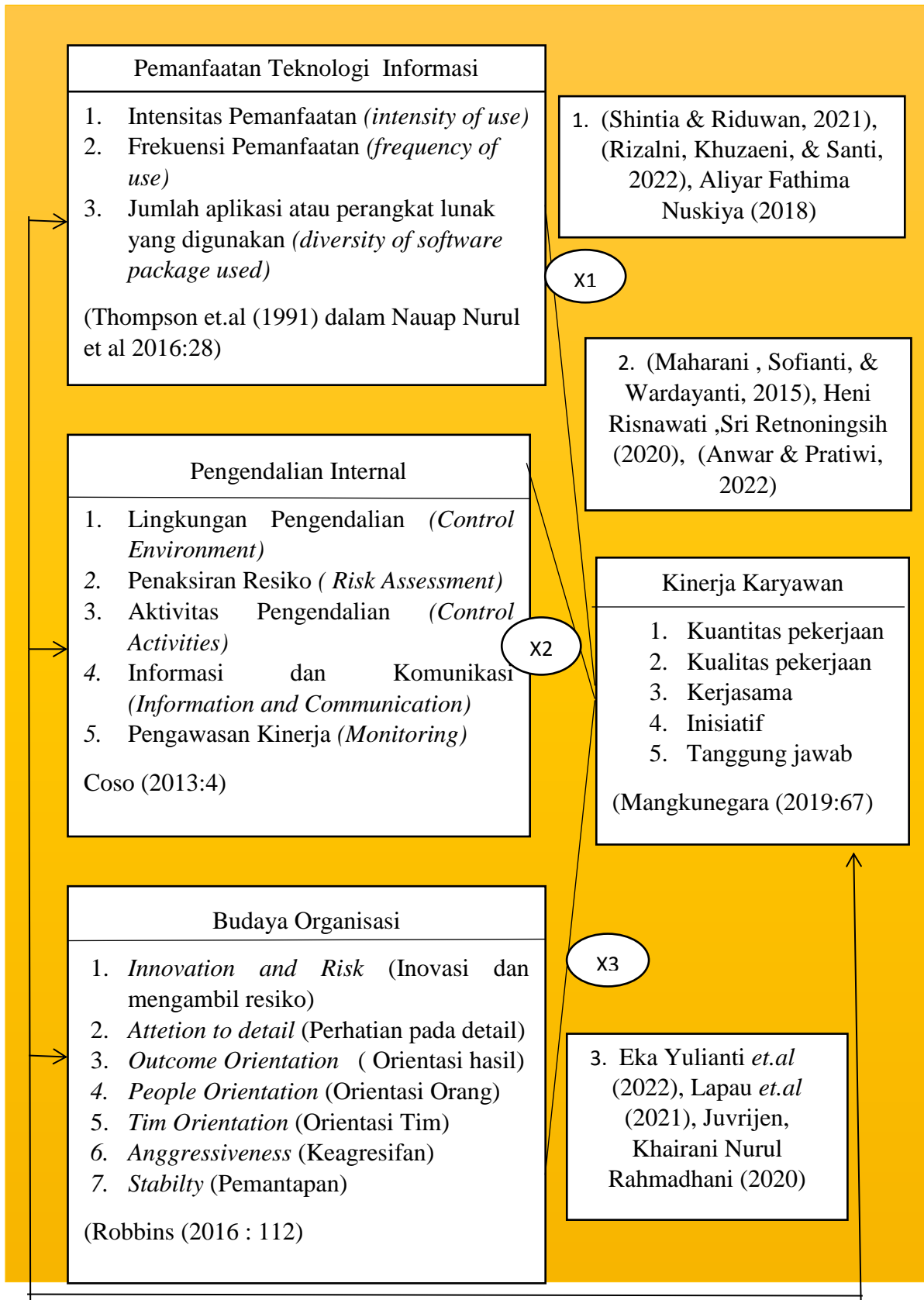
Menurut Eka Yulianti *et.al* (2022) bahwa budaya organisasi yaitu:

“Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena budaya organisasi bertujuan untuk menciptakan interaksi antar karyawan dan mengubah perilaku karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan komunikasi yang baik dan saling terbuka satu sama lain.”

Menurut Lapau *et.al* (2021) baha:

“Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik akan menghasilkan hal yang baik pula dan berguna, khususnya yaitu dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan yang ada di dalamnya sehingga kinerja meningkat.”

Penelitian menurut Eka Yulianti *et.al* (2022), Lapau *et.al* (2021), Juvrijen, Khairani Nurul Rahmadhani (2020), Reynilda (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris”

H1 : Terdapat pengaruh antara Pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Pindad Bandung

H2 : Terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada RSUD Pindad Bandung

H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pindad Bandung

H4: Terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pindad Bandung