

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN
DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi khususnya arti “budaya” tidak hanya mengacu pada adat istiadat dan kebudayaan suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga bisa ciri khas organisasi. Ciri khas sebuah organisasi ini bisa dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pada dasarnya pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok yang menganutnya. Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai di dalamnya. Sehingga budaya organisasi ini

akan direfleksikan melalui kegiatan mereka sehari-hari, mulai dari interaksinya dengan orang lain, cara bekerja dan ekspektasi di masa depan.

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) definisi budaya organisasi adalah *“organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations”*.

Definisi di atas menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Menurut Kinicki dan Fugate (2013:32) definisi budaya organisasi adalah *“organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, think about, and reacts to its various environment”*

Definisi di atas menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat alat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara pikir, dan bereaksi terhadap lingkungan.

Menurut Wahab dalam Tobari (2016 : 49) definisi budaya organisasi adalah *“Budaya organisasi merupakan suatu nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.*

Dari beberapa definisi menurut ahli diatas maka jelaslah bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Terbentuknya Budaya Organisasi

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

1. Lingkungan Usaha
2. Nilai-Nilai
3. Pahlawan
4. Ritual
5. Jaringan Budaya

Penjelasan dari beberapa faktor-faktor terbentuknya budaya organisasi menurut Deal & Kenedy sebagai berikut:

1. Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan.

Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pemasok,

teknologi, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Maka dari itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realita pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2. Nilai-Nilai

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

3. Pahlawan

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

4. Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya, seperti karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik, dan sebagainya.

5. Jaringan Budaya

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

2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam krisnandi dkk,2019:44) berikut adalah fungsi yang dijalankan oleh budaya di dalam organisasi.

1. Menciptakan tapal batas yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Membentuk suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Memudahkan pembentukan komitmen terhadap kepentingan bersama.
4. Memantapkan suatu sistem sosial.
5. Memaknai, membimbing, membentuk, serta mengendalikan sikap dan perilaku anggota organisasi. Selain itu, budaya juga dapat berfungsi sebagai perekat sosial yang turut mempesatukan organisasi tersebut.

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

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

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

2.1.1.4 Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Susanto dalam Sutrisno (2015 : 27), manfaat budaya organisasi yaitu

“Budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.”

Menurut Sulaksono (2015: 27), manfaat budaya organisasi yaitu :

“Budaya atau prinsip-prinsip dan norma menentukan cara karyawan berinteraksi di tempat kerja mereka. Nilai-nilai sehat dan prinsip-prinsip

memotivasi karyawan untuk melakukan dengan cara yang efisien untuk kemajuan organisasi. Jika pekerja melakukan efisien sumber daya perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memberikan hasil terbaik. Selain itu sikap yang menguntungkan meningkatkan moral para karyawan untuk bekerja sesuai potensi mereka sepenuhnya. Hal ini meningkatkan produktivitas perusahaan bisnis pada umumnya. Peningkatan produktivitas hasil dalam mengurangi biaya produksi produk. Norma dan prinsip membantu untuk mengembangkan persaingan yang sehat di tempat kerja dan karyawan bersaing satu sama lain dalam organisasi. Hal ini pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan efisiensi perusahaan. Selain itu persaingan sehat yang memotivasi karyawan untuk melakukan lebih baik dan mendapatkan promosi.

2.1.1.5 Karakteritik Budaya Organisasi

Pada hakikatnya, budaya organisasi memiliki tujuh dimensi. Dimensi organisasi ini terkadang disebut juga sebagai karakteristik budaya organisasi. Pada sebagian organisasi, salah satu dimensi tersebut terkadang timbul di atas yang lainnya dan membentuk kepribadian dari organisasi tersebut serta cara anggota organisasi tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Robins dalam Krisnandi dkk, (2019 : 50) ada tujuh dimensi atau karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan Mengambil Risiko
2. Perhatian pada Detail
3. Orentasi Hasil
4. Orientasi Manusia
5. Orientasi Tim
6. Agresitivitas
7. Stabilitas

Penjelasan dari karakteristik budaya organisasi menurut Robbin dalam Krisnandi (2019 : 50) sebagai berikut:

1. Inovasi dan Mengambil Risiko

Tingkat di mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil, risiko. Kebiasaan para manajer mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif yang diiringi dengan keberanian dalam mengambil risiko akan memberikan nilai tambah bagi organisasi di dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

2. Perhatian pada Detail

Tingkat di mana para karyawan diharap untuk menampilkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Para karyawan harus selalu diarahkan untuk secara bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut menyangkut masalah-masalah detail dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sekecil apapun pekerjaan itu akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Orientasi Hasil

Tingkat di mana para manajer memusatkan perhatian kepada hasil-hasil bukannya pada teknik-teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil merupakan sasaran yang ingin dicapai, oleh sebab itu segala sumber daya diarahkan pada pencapaian hasil.

4. Orientasi Manusia

Orientasi manusia adalah tingkat dimana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi itu. Dalam menentukan sasaran akan hasil yang diinginkan, manajer perlu memperhatikan sisi kemanusiaan para anggota organisasinya, sebab manusia bukan robot atau mesin yang dapat digunakan sekehendak hati. Mereka memiliki perasaan dan hati.

5. Orientasi Tim

Tingkat di mana berbagai kegiatan kerja disusun di sekitar tim bukan individu. Pencapaian hasil bukan karena individu, melainkan hasil dari kerja sama antar anggota organisasi. Oleh sebab itu kerja sama tim harus didorong terus agar supaya tujuan dapat dicapai secara optimal.

6. Agresivitas

Merupakan tingkat di mana orang bersifat agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama. Persaingan di antara para karyawan dimaksudkan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki para anggota organisasi, dengan demikian produktivitas akan lebih meningkat.

7. Stabilitas

Tingkat di mana kegiatan-kegiatan organisasi menekan usaha mempertahankan status quo. Dalam dinamika pekerjaan, ketenangan, kenyamanan kondisi pekerjaan sangat diperlukan, sehingga para karyawan bekerja lebih bersemangat dan produktif, dibandingkan dengan keadaan yang selalu kontra produktif, seperti banyaknya tuntutan kenaikan gaji, pemmogokan dan lain sebagainya (Robin dalam Krisnandi dkk,2019:50).

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014 : 171) indikator-indikator budaya ini dapat diambil dari karakteristik atau dimensi budaya organisasi itu sendiri yang telah diuraikan di atas, menjadi seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Indikator Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator
Inovasi dan pengambilan resiko	1. Dorongan untuk melakukan inovasi 2. Dorongan terhadap tantangan
Perhatian secara detail	1. Karyawan bekerja dengan teliti 2. Tugas yang diberikan terinci
Orientasi hasil	1. Dituntut untuk bekerja keras

	2. Dituntut agar lebih berkualitas
Orientasi tim	1. Saling menghargai 2. Kerjasama dalam tim
Keagresifan	1. Saling berkompetisi 2. Bekerja cepat dan efisien
Kemantapan	1. Bekerja sesuai prosedur 2. Melakukan supervisi pekerjaan

Jadi, berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya karyawan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam memberikan identifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dalam membuat suatu keputusan, mengembangkan suatu metode sehingga individu dapat menerima *feedback* atas prestasi yang dibuat. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberikan suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

2.1.2 Kecanggihan Teknologi Informasi

2.1.2.1 Pengertian Teknologi Informasi

Banyak ahli mencoba mendefinisikan teknologi informasi, beberapa diantaranya adalah :

Definisi teknologi informasi menurut Sutabri (2014:3) adalah sebagai berikut :

“Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”.

Definisi teknologi informasi menurut Mulyadi (2014: 21) adalah sebagai berikut

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

Definisi teknologi informasi menurut Kadir dan Triwahyuni (2013:10) adalah sebagai berikut:

“Teknologi informasi adalah studi penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan, dan gambar”.

2.1.2.2 Peranan Teknologi Informasi

Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar.

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

1. Teknologi informasi menggantikan peranan manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Banyak perusahaan yang berani melakukan investasi yang sangat tinggi di bidang teknologi informasi. Alasan yang paling umum adalah adanya kebutuhan untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi kompetitif, mengurangi biaya, meningkatkan fleksibilitas dan juga tanggapan. Terdapat banyak perusahaan yang telah

menerapkan teknologi informasi untuk mendukung berbagai aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan.

2.1.2.3 Komponen Teknologi Informasi

Menurut Tata Sutabri (2014 : 31), komponen teknologi informasi sebagai berikut :

1. Perangkat Keras
2. Perangkat Lunak
3. Tenaga Pelaksana
4. Teknologi Jaringan dan Komunikasi
5. Teknologi Data Base
6. Sistem Informasi Manajemen

Adapun penjelasan komponen teknologi informasi sebagai berikut :

1. Perangkat Keras

Sistem komputer terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak. Tanpa perangkat lunak, perangkat keras hanya berfungsi sebagai benda metal saja yang tidak dapat mengerjakan sesuatu. Tanpa perangkat lunak, perangkat lunak hanya merupakan kode-kode komputer saja yang tidak dapat mengerjakan perangkat kerasnya. Oleh karena itu, perangkat keras dan perangkat lunak harus bekerja bersama-sama membentuk suatu sistem, yaitu sistem komputer.

2. Perangkat Lunak

Perangkat keras komputer tidak berfungsi tanpa perangkat lunak. Teknologi yang canggih dari perangkat keras akan berfungsi bila instruksi-instruksi tertentu telah diberikan kepadanya. Instruksi-instruksi tersebut disebut perangkat lunak.

3. Tenaga Pelaksana

Tenaga pelaksana atau disebut *brainware* adalah setiap orang yang terlibat dalam kegiatan pemanfaatan komputer atau sistem pengelolaan data. Tanpa adanya tenaga pelaksana, mustahil perangkat keras dan perangkat lunak yang canggih dapat dimanfaatkan secara maksimal.

4. Teknologi Jaringan dan Komunikasi

Jaringan dan komunikasi adalah serangkaian interkoneksi antara teknologi yang saling berhubungan satu dan yang lainnya. Teknologi juga merambah ke jaringan informasi. Akibatnya, komunikasi mengalami perubahan dalam hal pemanfaatan teknologi. Jaringan komputer adalah sebuah kumpulan komputer, printer, dan peralatan lainnya yang saling terhubung. Informasi dan data bergerak melalui kabel-kabel sehingga memungkinkan pengguna jaringan komputer saling bertukar dokumen dan data, mencetak pada printer yang sama, dan bersama-sama menggunakan perangkat keras/lunak yang terhubung dengan jaringan.

5. Teknologi Database

Dalam dunia usaha dan dunia kerja, informasi merupakan bagian penting dan sangat berharga. Informasi yang akurat sangat membantu manajer saat mengambil keputusan dan menentukan langkah-langkah mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Untuk itu, diperlukan suatu sistem database yang lengkap, akurat, cepat dan mudah. Keberhasilan suatu sistem informasi manajemen (SIM) sangat dipengaruhi oleh sistem database. Semakin lengkap, akurat, dan mudah menampilkan data-data yang termuat, akan semakin meningkatkan kualitas SIM. Oleh karena itu, sangatlah penting menyusun sistem database yang baik, yang mampu memenuhi segala kebutuhan data atau informasi.

6. Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen (SIM) adalah bagian dari pengendalian internal suatu bisnis yang meliputi pemanfaat manusia, dokumen, teknologi dan prosedur oleh akuntansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan, atau strategi bisnis.

2.1.2.4 Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi

Secara umum, terdapat 3 (tiga) tujuan utama dari teknologi informasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk membantu manusia dalam memecahkan berbagai masalah yang ada.

2. Mendukung serta membuka kreativitas.
3. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Ada 6 fungsi teknologi informasi menurut (Rahamawati,2014) sebagai berikut :

1. Menangkap (*Capture*)
2. Mengelolah (*Processing*)
3. Menghasilkan (*Generating*)
4. Menyimpan (*Storage*)
5. Mencari Kembali (*Retrival*)
6. Men-Transmisi (*Transmission*)

Adapun penjelasan fungsi teknologi informasi menurut (Rahmawati, 2014)

sebagai berikut :

1. Menangkap (Capture)

Mengkompilasikan catatan-catatan rinci dari aktivitas-aktivitas.

Misalnya menerima inputan dari keyboard, scanner, mic, dsb.

2. Mengolah (Processing)

Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan/pemrosesan data dapat berupa mengkonversi (mengubah data ke bentuk lain), menganalisis (analisa kondisi), menghitung (kalkulasi), mensistensis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

Data processing : memproses dan mengolah informasi.

Information Processing : suatu aktivitas computer yang memproses dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan merubahnya menjadi tipe/bentuk yang lain dari informasi.

Multimedia sistem : suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).

3. Menghasilkan (Generating)

Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya laporan-laporan, table, grafik, dsb.

4. Menyimpan (Storage)

Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya : simpan ke harddisk, tape, disket, CD, dsb.

5. Mencari Kembali (Retrival)

Menelusuri, mendapat kembali informasi atau mengkopi (Copy) data dan informasi yang sudah tersimpan. Misalnya mencari kembali supplier yang sudah lunas, dsb.

6. Men-Transmisi (Transmission)

Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya.

2.1.2.5 Keuntungan Penerapan Teknologi Informasi

Dalam penerapannya, teknologi informasi tentunya memiliki keuntungan dan kerugian. Keuntungan dari penerapan teknologi informasi menurut (Rahmawati, 2014) sebagai berikut :

1. *Speed* (Kecepatan)
2. *Consistency* (Konsistensi)
3. *Precision* (Ketepatan)
4. *Reliability* (Kehandalan)

Adapun penjelasan keuntungan penerapan teknologi informasi menurut (Rahmawati, 2014)

1. Speed (Kecepatan)

Komputer dapat mengerjakan suatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

2. Consistency (Konsistensi)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena format (bentuknya) sudah standart, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

3. Precision (Ketepatan)

Komputer tidak hanya cepat, tapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sangat sulit.

4. Reliability (Kehandalan)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya, dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya bila menggunakan komputer.

2.1.2.6 Unsur Teknologi Informasi

Teknologi informasi memiliki berbagai unsur yang mendukung berjalannya aktivitas untuk mencapai tujuan maksimal. Abdul Kadir dan Tera (2013 : 4) mengelompokkan teknologi informasi ke dalam dua bagian yaitu :

“Teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat keras menyangkut

peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak meliputi : intruksi-intruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan tersebut”.

James Abdul dan Tera (2013 : 11) membagi sistem informasi kedalam unsur atau fungsi dasar yang paling berinteraksi, yaitu :

1. *Input*
2. Pemrosesan
3. *Output*
4. Penyimpanan
5. Pengendalian

Berdasarkan unsur teknologi informasi menurut James Abdul dan Tera (2013 :11) tersebut berikut penjelasannya :

1. *Input*

Perangkat input merupakan peralatan yang dapat digunakan untuk menerima data yang diolah ke dalam komputer. Perangkat ini yang digunakan oleh pengguna untuk melakukan interaksi dengan komputer agar komputer melaksanakan perintah yang diberikan oleh penggunanya.

Prinsip kerja yang dilakukan perangkat *input* adalah mengubah perintah yang dapat dipahami oleh manusia kepada data yang dimengerti oleh komputer yaitu dengan kode *binary (bianry encoded information)*.

Perangkat input dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu perangkat *input* langsung dan perangkat *input* tidak langsung. Perangkat *input* langsung yaitu *input* yang digunakan langsung diproses di CPU, tanpa

melalui media lain. Sedangkan perangkat *input* tidak langsung adalah *input* yang dimasukkan tidak langsung diproses di CPU.

2. Pemrosesan

Melibatkan proses transformasi yang mengubah *input* menjadi *output*. CPU adalah komponen pemrosesan utama dari sistem informasi. Aktivitas pemrosesan termasuk perekaman dan *input*, melakukan perhitungan matematis dan memelihara file data.

3. Output

Melibatkan perpindahan elemen yang telah diproduksi oleh proses transformasi ke tujuan akhirnya. Alat *output* dari sistem komputer mengubah informasi elektronik yang dihasilkan oleh sistem komputer menjadi bentuk yang dapat di presentasikan ke pemakai akhir, sehingga dapat membantu keputusan, evaluasi dan pengendalian organisasi. Tujuannya adalah menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, dapat diakses dan lengkap dalam berbagai informasi.

4. Penyimpanan

Fungsi penyimpanan dari sistem informasi berada pada sirkuit penyimpanan dari unit penyimpanan sekunder (seperti : disket magnetis dan *diskdrive* yang optikal). Alat-alat ini menyimpan data dan induksi *software* yang dibutuhkan untuk pemrosesan, peralatan penyimpanan dapat memakan data ketika komputer dimatikan.

5. Pengendalian

Melibatkan pengawasan dan pengevaluasian umpan balik untuk menetapkan apakah sistem bergerak menuju pencapaian tujuan atau tidak. Fungsi pengendalian kemudian akan membuat penyesuaian yang dibutuhkan atau komponen *input* prmprosesan sistem. Untuk memastikan bahwa sistem tersebut menghasilkan *output* yang sesuai. Umpan balik adalah data mengenai kinerja sistem yang memiliki komponen umpan balik dan pengendalian biasanya disebut sebagai sistem *cybernetic*, yaitu sistem yang mengawasi dan mengatur dirinya sendiri.

Tiap tugas dan pemrosesan informasi dapat digunakan secara individu, atau juga dapat digabungkan untuk mencapai suatu sistem informasi yang dapat menangani semua tugas. Kemampuan teknologi informasi dalam mempengaruhi kegiatan dalam dunia bisnis merupakan hal yang tidak dapat dibantah lagi, bila ditinjau dari segi teknis masih akan berkembang lebih maju dan lebih canggih. Kehadiran teknologi merupakan sumber kekuatan yang menjadikan sebuah perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, serta didefinisikan sebagai faktor yang memberikan retribusi terhadap keberhasilan perusahaan.

2.1.2.7 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Sabihaini (2016 : 5) indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Sosial
2. Perasaan (*Affect*)
3. Kesesuaian Tugas (*Job Fit*)
4. Konsekuensi Jangka Panjang
5. Kondisi yang Memfasilitasi

Adapun indikator teknologi informasi menurut Sabihaini (2016 : 5) tersebut

berikut penjelasannya :

1. Faktor Sosial

Merupakan salah satu faktor yang beranggapan bahwa ada orang lain yang mendukung dirinya untuk menggunakan teknologi informasi.

2. Perasaan (*Affect*)

Sebuah faktor yang berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh individu atas pekerjaan yang dijalankan, apakah dalam menjalankannya merasa senang, tidak puas, suka cita, nyaman jika didukung dengan teknologi informasi.

3. Kesesuaian Tugas (*Job Fit*)

Faktor yang menunjukkan sebuah hubungan antara pemanfaat teknologi informasi dengan kebutuhan tugas yang diemban. Faktor ini berguna untuk mengukur apakah individu percaya bahwa pemanfaat teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu apabila peralatan teknologi informasi sesuai dengan yang dibutuhkan dengan tugasnya.

4. Konsekuensi Jangka Panjang

Hasil yang diperoleh untuk manfaat di masa mendatang. Dapat diukur melalui *output* yang dihasilkan apakah mempunyai manfaat jangka panjang.

5. Kondisi yang memfasilitasi

Faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan dan membantu pemakai dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.8 Pengertian Kecanggihan Teknologi Informasi

Sesuatu yang banyak manfaat positif ketika dipergunakan tentu dapat dikatakan sebagai suatu yang canggih atau memiliki kecanggihan. Dengan demikian pula dengan teknologi informasi. Begitu banyak manfaat positifnya jika dipergunakan secara positif dan maksimal. Produktivitas kinerja akan semakin meningkat karena kecanggihannya. Tak hanya itu, tingkat kesalahan juga dapat diminimalkan. Ada beberapa definisi-definisi kecanggihan teknologi informasi berikut ini :

Definisi kecanggihan teknologi informasi menurut Raymond & Pare dalam Granell (2014 : 57) adalah :

“information technology sophistication is defined as multi-dimensional construct which refers to the nature, complexity and interdependence of information technology usage and management in an organisation. Therefore, the concept of information technology sophistication intergrates both aspect related to system information usage and system information management”.

Dari definisi di atas menjelaskan bahwa, kecanggihan teknologi informasi sebagai multi-dimensi yang mengacu pada sifat, kompleksitas dan independensi penggunaan teknologi informasi dan manajemen dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, konsep kecanggihan teknologi informasi mengintegrasikan kedua aspek yang berkaitan dengan menggunakan sistem informasi dan sistem informasi manajemen.

Pengertian kecanggihan teknologi informasi menurut Huber dalam Al Eqab & Adel (2013) adalah :

“Use of advanced IT leads to more available and more quickly retrived information, including external information, internal information, and previously encountered information and thus leads to increased information accessibility”.

Dari definisi di atas menjelaskan bahwa, kegunaan dari kecanggihan TI menyebabkan informasi lebih tersedia dan lebih cepat untuk didapatkan, termasuk informasi eksternal, informasi internal, dan informasi yang sudah ada sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan aksesibilitas/keterjangkauan informasi.

Menurut El Loudi dalam Al Eqab & Adel (2013) kecanggihan teknologi adalah

“ That organization IT sophistication has a direct effect on the amount of external and internal information provided”

Dari definisi di atas menjelaskan bahwa, kecanggihan TI dalam organisasi memiliki pengaruh langsung pada banyaknya informasi eksternal dan internal yang tersedia.

Maka dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kecanggihan teknologi informasi adalah suatu kondisi yang mengacu pada penggunaan alam, kompleksitas, dan saling ketergantungan teknologi informasi dan manajemen yang mampu menghasilkan beraneka ragam teknologi sistem dirancang untuk membantu pekerjaan manusia dalam menghasilkan kualitas informasi. Perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang canggih (terkomputerisasi dan terintegrasi) dan didukung oleh aplikasi pendukung teknologi modern, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi

kelangsungan perusahaan dengan menghasilkan kualitas informasi akuntansi yang tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya.

2.1.2.9 Dimensi Kecanggihan Teknologi Informasi

Menurut Ismail dan King dalam Al Eqab dan Adel (2013) ada empat dimensi kecanggihan teknologi informasi, yaitu :

1. *Techonological*/Teknologi
2. *Informational*/Informasi
3. *Functional*/Fungsional
4. *Managerial*/Manajerial

Adapun penjelasan dari empat dimensi kecanggihan teknologi informasi menurut Al Eqab dan Adel (2013) sebagai berikut :

1. *Technological Sophistication*/Kecanggihan Teknologi
 - a. *Variety of IT used*/ Keragaman teknologi informasi yang digunakan.
 - b. *Hardware characteristics*/ Karakteristik *hardware*.
 - c. *Develoopment tools*/ Perangkat pengembangan.
 - d. *Man-machine interface*/media komunikasi antara operator dengan perancangan yang mampu memberikan informasi yang diperlukan.
 - e. *Processing mode* / Cara pengolahan.
 - f. *Type of operation*/ Jenis operasi.
2. *Informational Sophistication*/Kecanggihan Informasi
 - a. *Type of applications portfli*o/Jenis aplikasi portrofolio.
 - b. *Integration of applications*/Integritas aplikasi.

3. *Functional sophistication* /Kecanggihan Fungsional
 - a. *Decisional level*/Tingkat keputusan.
 - b. *User participation*/Partisipasi pengguna.
4. Managerial sophistication/Kecanggihan Manajerial
 - a. *Top management support*/Dukungan manajemen puncak.
 - b. *IT investment*/Investasi TI.
 - c. *IT adoption process*/Proses adopsi TI.
 - d. *Control of IT*/Kontrol TI.
 - e. *Evaluation of IT*/Evaluasi TI.

Maka dari kesimpulan diatas adalah ada empat dimensi kecanggihan teknologi informasi yaitu :

1. Kecanggihan teknologi.
2. Kecanggihan informasi.
3. Kecanggihan fungsional.
4. Kecanggihan manajerial untuk mengukur dampak teknologi informasi pada kecanggihan akuntansi karakteristik informasi.

2.1.3 Kinerja Perusahaan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Perusahaan

Menurut Moehariono (2020:95), pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut Hawkins (The Oxford Paperback Dictionary, 1979) dan Zarkasyi (2018: 48) pengertian kinerja yaitu:

“performance is: (1) the process or manner of performing, (2) a notable action or achievement, (3) the performing of a play or other entertainment.”

Definisi di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah:

(1) Proses atau cara melakukan, (2) tindakan atau pencapaian penting, (3) pertunjukan drama atau hiburan lainnya.

Menurut Wibowo (2015:4) bahwa:

“Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.”

Menurut Chaizi Nasucha dalam Irfam Fahmi (2013:3) bahwa:

“Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.”

Menurut Ni Kadek et al (2021) bahwa :

“Kinerja perusahaan adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu untuk tetap bertahan dalam era pasar bebas dan beroperasi secara terus-menerus menjalankan usaha.

Menurut Mikha dan Totok (2018) bahwa :

“Kinerja perusahaan merupakan hasil dari semua kegiatan atau aktivitas perusahaan yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas menjelaskan bahwa kinerja perusahaan adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan dalam kurun waktu tertentu agar tetap bertahan dalam era pasar bebas dan beroperasi secara terus-menerus menjalankan usaha.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Menurut Tika (2014:122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu:

1. “Faktor Intern
2. Faktor Ekstern”

Adapun penjelasan mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan menurut Tika (2014 : 122) sebagai berikut :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi, peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.

2. Faktor Ekstern

Pengaruh ekstern antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Perusahaan

Pentingnya penilaian kinerja menurut Wether dan Davis (1996) dalam Suci 2017, antara lain sebagai upaya untuk membeikan kesempatan kepala pegawai dalam mengambil tindakan-tindakan perbaikan serta meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat juga membantu organisasi dalam melakukan perencanaan karir kepada para karyawan dan menyelaraskannya kepada kepentingan organisasi. Selain itu penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yang mana kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan. Penilaian kinerja karyawan secara internal dapat membantu karyawan dalam mengatasi masalah yang bersiat internal. Hal ini berarti bahwa penilain kinerja yang dilakukan oleh atasan akan memberikan informasi kepada karyawan tentang apa yang menjadi alasan mengapa kinerja dari karyawan tersebut menjadi buruk, sehingga atasan dapat memberikan solusi dan masukannya.

2.1.3.4 Model Penilaian Kinerja Perusahaan

Ada beberapa model penilaian kinerja yang berkembang dan banyak digunakan oleh organisasi . Menurut Suci (2017:24) beberapa model penilaian kinerja tersebut sebagai berikut:

1. *Performance Prism*
2. *Balance Scorecard*
3. *Intergated Performance Measurement System*

Adapun penjelasan dari model penilaian kinerja perusahaan menurut suci (2017 :24) sebagai berikut :

1. *Performance Prism*

Performance prism merupakan suatu model dalam pengukuran kinerja untuk menggambarkan kinerja organisasi. Pengukuran kinerja dengan model ini digambarkan sebagai bangun prisma yang memiliki lima sisi.

2. *Balance Scorecard*

Balance scorecard merupakan salah satu pengukuran model kinerja yang dikembangkan oleh Kaplan (1992), kemudian dikembangkan oleh Norton pada 1996.

3. *Integated Performance Measurement System*

Integrated Performance Measurement System atau yang jauh lebih familiar dengan istilah IPMS merupakan sebuah sistem yang tergolong baru dalam pengukuran kinerja. Dalam IPMS akan membagi level bisnis suatu organisasi menjadi empat tingkatan.”

2.1.3.5 Perspektif Performance Prism

Menurut Wibowo (2015:15) terdapat lima pertanyaan kunci untuk mendesain alat ukur melalui *Performance Prism*, yaitu:

1. Kepuasan *Stakeholder* (*Stakeholders Satisfaction*)
2. Strategi (*Strategy*)
3. Proses (*Process*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Kontribusi *Stakeholder* (*Stakeholders contribution*)

Adapun penjelasan dari masing-masing perspektif kinerja pada *performance prism*:

1. Kepuasan *Stakeholder* (*Stakeholders satisfaction*)

Penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan para *stakeholdernya* sehingga dapat meningkatkan kepuasan *stakeholdernya* jika bertransaksi dengan organisasi tersebut. *Stakeholder* yang dipertimbangkan disini meliputi *customer, employe, supplier, investor, regulator* dan komunitas yang ada pada suatu organisasi.

Apabila organisasi gagal memberikan *value* pada *stakeholdernya*, maka dapat mengakibatkan pengurangan reputasi organisasi tersebut. Tetapi apabila *stakeholder*

satisfaction terpenuhi, maka hal ini berarti kinerja organisasi telah baik dan pada akhirnya organisasi dapat mencapai tujuan akhir, yaitu peningkatan *profit*. Kesuksesan suatu organisasi pada masa mendatang tergantung pada pendekatan manajemen yang dapat merefleksikan kebutuhan dalam memperhatikan keinginan semua *stakeholdernya*. Pihak manajemen dalam hal ini mempertimbangkan enam kunci pada stakeholder, yaitu :

a. Investor (*stakeholders*)

Suatu perusahaan umumnya harus menerapkan usaha terbaiknya untuk membawa harapan pada para investornya.

b. Pelanggan (*customer*)

Perusahaan selalu ingin mempertahankan pelanggan dan menemukan lebih banyak lagi pelanggan potensial.

c. Karyawan (*employees*)

Perusahaan harus mempertahankan karyawan, karena ini berarti suatu nilai tambah bagi investor dan pelanggan (menunjukkan performance perusahaan baik) tetapi penghematan biaya harus tetap dilakukan.

d. Penyalur (*supplier*)

Banyak supplier yang memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan akan cenderung dapat mengakibatkan pembengkakan biaya, karena mempunyai efek pada biaya administrasi (misal untuk membayar faktur/invoice dll).

Pengurangan biaya untuk hal ini perlu secara hati-hati ditargetkan, beberapa kontrak persediaan perlu untuk dirundingkan kembali pada supplier.

e. Peraturan Pemerintah (*regulator*)

Peraturan pemerintah secara tidak langsung memberikan pengaruh yang besar bagi perusahaan, pemenuhan dengan peraturan merupakan suatu *conformity* (bukan hanya isu). Perusahaan manapun harus memelihara reputasinya dalam pasar, karena ketidakberhasilan pemenuhan peraturan berfotensi merusak publisitas dalam pasar.

f. Masyarakat (*communities*)

Masyarakat adalah faktor lain yang (pada waktunya resesi)kadang-kadang mereka dihubungkan ke regulator (misal hukum ketenaga kerjaan). Kebijakan standar etis harus ditempatkan secara internal dan eksternal. Ini merupakan tuntutan didalam lingkungan bisnis masa kini. Ada baiknya pihak manajemen harus memastikan bahwa aspek ini harus dipenuhi dalam upaya perbaikan sistem pengukuran kinerja perusahaan.

2. Strategi (*Strategy*)

Tujuan dari strategi yang utama adalah memberikan nilai (*value*) kepada para *stakeholder* dengan cara memuaskan keinginan dan kebutuhan mereka. Apabila strategi dapat memberikan nilai (*value*) kepada *stakeholder*, maka segala kegiatan yang berada dalam organisasi yang konsisten terhadap strategi juga akan mendukung tercapainya *stakeholders satisfaction*.

Strategi sangat diperlukan untuk mengukur kinerja organisasi sebab dapat dijadikan sebagai acuan sudah sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai, sehingga pihak manajemen dapat mengambil langkah cepat dan tepat dalam membuat keputusan dan menyempurnakan kinerja organisasi

Di perusahaan-perusahaan terdiversifikasikan strategi terdapat empat level organisasi yang berbeda, yaitu :

a. Strategi korporasi (*coporate strategy*)

Strategi korporasi merupakan perencanaan manajerial menyeruluh untuk perusahaan yang terdiversifikasi. Strategi korporasi merupakan payung dari seluruh devisi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Mengukur strategi korporasi untuk perusahaan yang terdiversifikasi melibatkan empat macam kegiatan, yaitu :

1. Membuat langkah-langkah bisnis untuk meningkatkan posisi bisnis-bisnis yang berbeda untuk mencapai diversifikasi.
2. Melakukan kegiatan-kegiatan awal untuk meningkatkan kinerja gabungan dari bisnis-bisnis yang dimiliki perusahaan.
3. Melakukan cara-cara untuk menangkap sinergi antara unit-unit bisnis terkait.
4. Menerapkan prioritas-prioritas investasi dan mengarahkan sumber-sumber daya korporasi kedalam unit yang paling menarik.

b. Strategi bisnis (*business strategy*)

Istilah strategi bisnis berhubungan dengan rencana manajemen untuk suatu bisnis tunggal bukan untuk bisnis yang terdiversifikasi. Suatu strategi bisnis dikatakan mempunyai kekuatan jika dapat menghasilkan dan mempertahankan bisnis untuk kompetisi dapat berupa menyerang (*offensive*) atau mempertahankan (*defensive*). Kegiatan yang menyerang dapat berupa kegiatan agresif dan menentang langsung ke posisi pasar kompetitor.

c. Strategi fungsional (*functional strategy*)

Istilah strategi fungsional berhubungan langsung dengan rencana manajemen untuk sebuah aktivitas fungsi organisasi tertentu. Suatu strategi pemasaran misalnya mewakili rencana manajemen untuk menjalankan pemasaran sebagai bagian dari bisnis. Strategi pengembangan produk baru mewakili rencana manajerial untuk menjaga produk-produk perusahaan tetap digaris terkemuka dan sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicari oleh pembeli. Strategi fungsional di area produksi menunjukkan rencana manajerial bagaimana aktivitas-aktivitas produksi akan dikelola untuk mendukung strategi bisnis untuk mencapai sasaran dan misi fungsi tersebut.

d. Strategi operasi (*operation strategy*)

Strategi operasi berhubungan dengan prakarsa-prakarsa strategik yang lebih sempit dan pendekatan-pendekatan untuk mengelola unit-unit operasi kunci (pabrik, penjualan, distrik, pusat-pusat distribusi dan untuk menangani tugas-tugas operasi harian).

3. Proses (*processes*)

Proses yaitu bagaimana caranya agar organisasi mampu menjalankan strategi. Proses yang baik harus dapat mendukung pencapaian strategi, sehingga memungkinkan organisasi memiliki performance yang baik, antara lain memperoleh pendapatan yang tinggi dengan pengeluaran serendah mungkin melalui pengoptimalan fasilitas. Salah satu alasan kegagalan dalam pengimplementasikan strategi karena organisasi tidak menyesuaikan proses dengan strategi tersebut. Proses harus dijalankan berdasarkan arahan yang telah ditetapkan pada strategi. Terdapat lima aspek utama apabila pengukuran dilakukan yaitu :

a. Memasarkan produk dengan pelayanan *jasa (development product and service)*

Dalam hal ini melakukan komersialisasi produk baru melalui peluncuran produk menggunakan strategi pemasaran tertentu. Biasanya hal ini dilakukan dengan produksi yang jumlahnya tidak terlalu banyak,

untuk memastikan respon konsumen dan mengukur kemampuan pemasok dalam memenuhi kebutuhan bahan baku secara konsisten dan tepat waktu.

- b. Mengatur portofolio riset dan pengembangan perusahaan (*generate and demand*)

Dalam sebuah perusahaan, seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan tentang proyek mana yang harus didanai dan dijalankan dengan memperhatikan peluangnya serta mengaturnya dengan baik. Kita harus memataui perkembangannya, dengan memperhatikan peluang dan batasan (*constrain*) penting lainnya yang berhubungan langsung dengan proyek tersebut. Hasil dari evaluasi ini adalah kemampuan untuk melihat portofolio proyek yang diinvestasikan, dan melihat tujuan yang diinginkan serta melihat sumber-sumber daya apalagi yang dibutuhkan untuk pengembangan, baik internal maupun eksternal.

- c. Melihat peluang pasar untuk produk dan jasa baru (*fulfil demand*)

Dalam melihat peluang pasar untuk suatu produk atau jasa baru, atau yang belum ada dipasaran, selain cerdas kita juga harus cermat. Ide inovasi harus dapat diperoleh melalui berbagai cara dan dari banyak sumber. Produk inovatif, pada umumnya dimatangkan di divisi riset dan pengembangan.

- d. Merancang dan mengembangkan produk dan jasa baru (*plan and manage enterprise*)

Perencanaan dan pengembangan produk baru merupakan suatu aktifitas kompleks yang melibatkan multifungsi bisnis dan mempunyai beberapa tahapan, antara lain :

- 1) Tahapan pengembangan dan penyusunan : mengembangkan konsep termasuk konsep tentang fungsi dari produk yang dirancang, atributnya serta estimasi dari target pasar, harga dan biaya.
- 2) Perencanaan produksi : melakukan pengujian dan pembuatan produk yang sesuai dengan konsep yang dibuat pada tahap sebelumnya dengan membuat model dan pengujian kecil dan memulai melakukan investasi awal serta perencanaan biaya dan finansial.
- 3) Detail produk dan proses rekayasa : melakukan desain produk dan membuat prototipe dari produknya.

4. Kemampuan (*capability*)

Yang dimaksud dengan *capability* adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi meliputi keahlian sumber daya (*skilled people*), pratek-pratek bisnisnya (kebijakan dan prosedur), infrastruktur fisik (seperti kantor, pabrik dan gudang), pemanfaatan

teknologi serta fasilitas-fasilitas pendukungnya untuk memungkinkan jalanya proses tersebut.

Kapabilitas sangat penting bagi organisasi karena dapat menggambarkan kemampuan organisasi untuk menciptakan nilai bagi para *stakeholder*. Pengukuran kinerja dapat membantu organisasi dalam menempatkan proses dan kapabilitas yang benar, serta mendorong orang-orang dalam organisasi untuk mempertahankan atau secara aktif memelihara proses dan kapabilitas tersebut. Dalam hal ini terdapat aspek-aspek yang terlibat dalam pengukuran kemampuan perusahaan :

a. Sumber daya insani (*people*)

Sumber daya insani merupakan sumber daya yang paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Oleh karena itu, vital untuk mengembangkan sumber daya insani melalui proses yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai.

b. Teknologi (*techology*)

Usia dan kondisi teknologi yang diterapkan merupakan salah satu penentu kemampuan organisasi perusahaan untuk mengeksekusi strategi dan mencapai kepuasan pelanggan dalam hal menyediakan produk dan layanan.

Teknologi yang baru biasanya lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan teknologi lama.

5. Kontribusi *stakeholder* (*stakeholders contribution*)

Organisasi harus mempertimbangkan hal-hal apa saja yang diinginkan dan dibutuhkan dari para *stakeholdernya*, karena hal ini menentukan apa saja yang harus diukur yang merupakan tujuan terakhir pengukuran *performance prim*. *Performance prim* tidak hanya berbicara mengenai apa yang dibutuhkan dan diinginkan organisasi dari *stakeholdernya*.

Sebab organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu memenuhi kegiatan dan kebutuhan *stakeholder*, serta menyampaikan apa yang diinginkan dari para *stakeholdernya* yang sangat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Pemenuhan keinginan organisasi terhadap *stakeholder* harus sebaik pemenuhan keinginan dan kebutuhan *stakeholder* dari organisasi itu sendiri.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sudah dilakukan ini menjadi rujukan untuk penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji pembahasan pada karya ilmiah ini. Selain memperkaya teori penulis karya ilmiah terdahulu juga memberikan gambaran baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel yang diteliti oleh penulis. Pada karya ilmiah terdahulu yang menjadi rujukan oleh penulis dapat menemukan beberapa judul dan permasalahan yang

sama. Namun, penulis menghimpun beberapa teori yang sama dengan apa yang dibahas dalam karya ilmiah ini. Berikut beberapa judul penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arifin (2014) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BONE BOLANGO Arifin Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan (studi perusahaan daerah air minum kabupaten Bone Bolango)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel luar yang tidak dijelaskan dalam model namun turut mempengaruhi kinerja perusahaan, misalnya penerapan sistem pengendalian manajemen.
2.	Dika dan Dudi (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Perusahaan (studi pada PT.Pos Indonesia Persero Kantor Cabang Utama Serang Periode 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Perusahaan (studi pada PT.Pos Indonesia Persero Kantor Cabang Utama Serang Periode 2021)	Secara simultan variabel budaya organisasi, dan kualitas sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pos Indonesia kantor cabang utama kota Serang. Dan secara parsial, variabel budaya organisasi, dan kualitas sistem informasi berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap kinerja perusahaan PT Pos Indonesia kantor cabang utama kota Serang.

3.	<p>Anis dan Muslikh (2017) Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Pt Bank Muamalat Indonesia, Tbk) Byarwati Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA) (yarsi.ac.id)</p>	<p>Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan (studi empiris pada PT Bank Muamalat Indonesia,Tbk)</p>	<p>Budaya organisasi diyakini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan syariah, menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap sistem perbankan dan menjadi aset yang menentukan keunggulan perbankan syariah.</p>
4.	<p>Nurmiati et al., (2022) Pengaruh total quality management, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan Nurmiati INOVASI (unmul.ac.id)</p>	<p>Pengaruh Total Quality Management, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan</p>	<p>Adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap total quality management, dan kinerja perusahaan. Begitu pula variabel total quality management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sementara itu, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p>
5.	<p>Eko et al., (2018) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI Jurnal Administrasi dan Bisnis (polinema.ac.id)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan</p>	<p>Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.</p>

6.	<p>Hana dan Ruslina Lisda (2022)</p> <p>PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, PENGENDALIAN INTERN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Pada PT. Permata Dunia Sukses Utama) - repo unpas</p>	<p>Pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada PT. Permata Dunia Sukses Utama)</p>	<p>Secara simultan good Corporate governance, pengendalian Intern dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.</p>
7.	<p>Ruslinda et al., (2021)</p> <p>Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi dan Kemampuan Teknik pemakai Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu (pada PT Indomarco Prismatama cabang Banjarmasin)</p>	<p>Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi dan Kemampuan Teknik pemakai Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu (pada PT Indomarco Prismatama cabang Banjarmasin)</p>	<p>a. Kecanggihan teknologi informasi dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu.</p> <p>b. Kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.</p>
8.	<p>Fitri dan debby (2020)</p> <p>Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Pengetahuan Manajer, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Sistem Informasi Akuntansi</p>	<p>Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Pengetahuan Manajer, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Sistem Informasi Akuntansi</p>	<p>Kecanggihan teknologi informasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, partisipasi manajemen berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, pengetahuan manajer tidak berpengaruh terhadap</p>

	Kerja Terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Agustina Prosiding Seminar Nasional Darmajaya		efektivitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi.
9.	Husna Dyah (2019) PENGARUH KEAHLIAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI, KESesuaIAN TUGAS Teknologi dan E-Commerce Navigation pada Kinerja Perusahaan Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA) (stiesia.ac.id)	Pengaruh Keahlian Penggunaan Teknologi Sistem Informasi, Kesesuaian Tugas Teknologi dan <i>E-Commerce Navigation</i> pada Kinerja Perusahaan	<p>a. Penggunaan teknologi sistem informasi tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan.</p> <p>b. Kesesuaian tugas teknologi tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan.</p> <p>c. <i>E-Commerce navigation</i> berpengaruh positif pada kinerja perusahaan.</p>
10.	Ratu at al., (2021) PENGARUH KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PARTISIPASI MANAJEMEN TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (Studi pada Badan Penyelenggaraan	Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi dan Partisipasi Manajemen terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (studi BPJS Kesehatan cabang Kota Bandung)	Analisis deskriptif dan pengujian hipotesis menginterpretasikan bahwa seluruh variabel yang ada di BPJS kesehatan cabang Kota Bandung dikategorikan baik dan berpengaruh positif secara signifikan, baik parsial maupun bersama-sama.

	Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Bandung Riset Akuntansi dan Perbankan		
11.	<p>Indah at al., (2019) PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN METODE PERFORMANCE PRISM (Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang BRI Semarang Brigjen Sudiarto) Budiarti Industrial Engineering Online Journal (undip.ac.id)</p>	<p>Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode <i>Performace Prism</i> (studi kasus pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) ,Tbk. Kantor Cabang BRI Semarang Brigjen Sudiarto)</p>	<p>Hasil Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Proses Scoring System Menggunakan metode OMAX Menunjukkan Nilai <i>Current Performance Indicator</i> yang Telah dicapai oleh Perusahaan Bank BRI Adalah Sebesar 9,52 dari Skala 10.</p> <p>Hasil Pengukuran Menjadi Landasan Pihak Manajemen Mengevaluasi dan Menentukan Rencana Perbaikan Sehingga Harapan dari Semua <i>Stakeholder</i> dapat Terpenuhi.</p>
12.	<p>Athambawa &Ismail (2016) Page 124 of (seu.ac.lk)</p>	<p><i>The Study Of The Influence Of Information Technology Sophistication on The Quality Of Accounting Information System in Bank Branches at Ampara Distrik, Sri Langka</i></p>	<p><i>Data Analysis Was Done Using Bivariate Correlation and Linear Regression. Person's Correlation Coefficient Was Used To Measure The Linear Relationship Between Variables. The Analysis Revealed That Both IT Usage Sophistication, IT Management Sophistication Has a Positive Linear Relationship With AISQ at Bank Branches.</i></p>

13.	Austin Oparanma (2015) Microsoft Word - CULTURE AND CORPORATE PERFORMANCE (researchgate.net)	<i>Organizational Culture and Corporate Performance in Nigeria</i>	<i>Culture of The Workplace Stimulated or Engenders Many Other Activities That Bring About Corporate Success. It is in This Basis That Our Study Agues That Culture is Another Variable That Has Interplay With The Corporate Performance of an Organization.</i>
14.	Munteanu & Paun (2020) The Influence of Organizational Culture on Company... - Google Scholar	<i>The Influence of Organizational Culture on Company Performance</i>	<i>The Companies With a Strong Organizational Culture Are Much Better Able to Improve Their Performance by Involving Members of The Organizational in a Very Intense Way. Organizational Culture is a Significant Predictor of Organizational Performance as an Employee Satsisfied and Will Return to Work.</i>
15.	Yasas &Lakmini (2020) A Literature Review on Organizational Culture Towards... - Google Scholar	<i>A Literature Review on Organizational Culture Towards Corporate Performance</i>	<i>After Analysis of a Wide Range of Renowned Literature, it Was Found That Organizaztional Culture Has a Strong Impact on The Organizational Performance. Empirical Evidences Further Showed That Lack of Cultural Intergration Between Member Companies Was a Primary Cause of Failure in Corporate Groups. Therefore, how an Effective Organizational Culture is Established to Enchance the Corporate Permorfance can be</i>

			<i>Recognized as a Needed Research Scope.</i>
--	--	--	---

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan

Keterkaitan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan menurut Moehariono (2020 : 345) adalah :

“Budaya perusahaan itu dapat diartikan sebagai aturan-aturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan, aturan inilah yang akan menjadi pegangan bagi setiap karyawan dalam menjalankan kewajiban dan bagaimana perilaku dalam perusahaan tersebut. Jika budaya perusahaan kuat, maka akan menjadi kesatuan utuh dan dapat membuat organisasi itu menjadi kuat dalam persaingan dan juga dapat menjadi strategi bagi perusahaan dalam meraih kesuksesan”.

Arifin (2019), menyatakan bahwa

“Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan intergritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik”.

Eko Boedhi dan Nilawati (2018), menyatakan bahwa

“Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pembeda dengan organisasi yang lain. Ciri khas atau keunikan yang dapat ditonjolkan yang dapat dijadikan sebagai *selling point* untuk meningkatkan idetitas/*brand*, citra, dan juga performa/kinerja”.

Hasil penelitian Arifin (2014), Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dan terdapat variabel luar yang tidak dijelaskan dalam model namun turut mempengaruhi kinerja perusahaan, misalnya penerapan sistem pengendalian manajemen.

Hasil penelitian Hana dan Ruslina (2022) menyimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan, pengendalian intern memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perusahaan

Perkembangan dunia bisnis meningkat dan mengalami persaingan yang disebabkan oleh tuntutan dan perkembangan teknologi. Untuk itu diperlukan kecanggihan teknologi informasi yang lebih canggih dengan tujuan memaksimalkan kinerja karyawan yang ada diperusahaannya.

Menurut Purba dkk (2020), menyatakan :

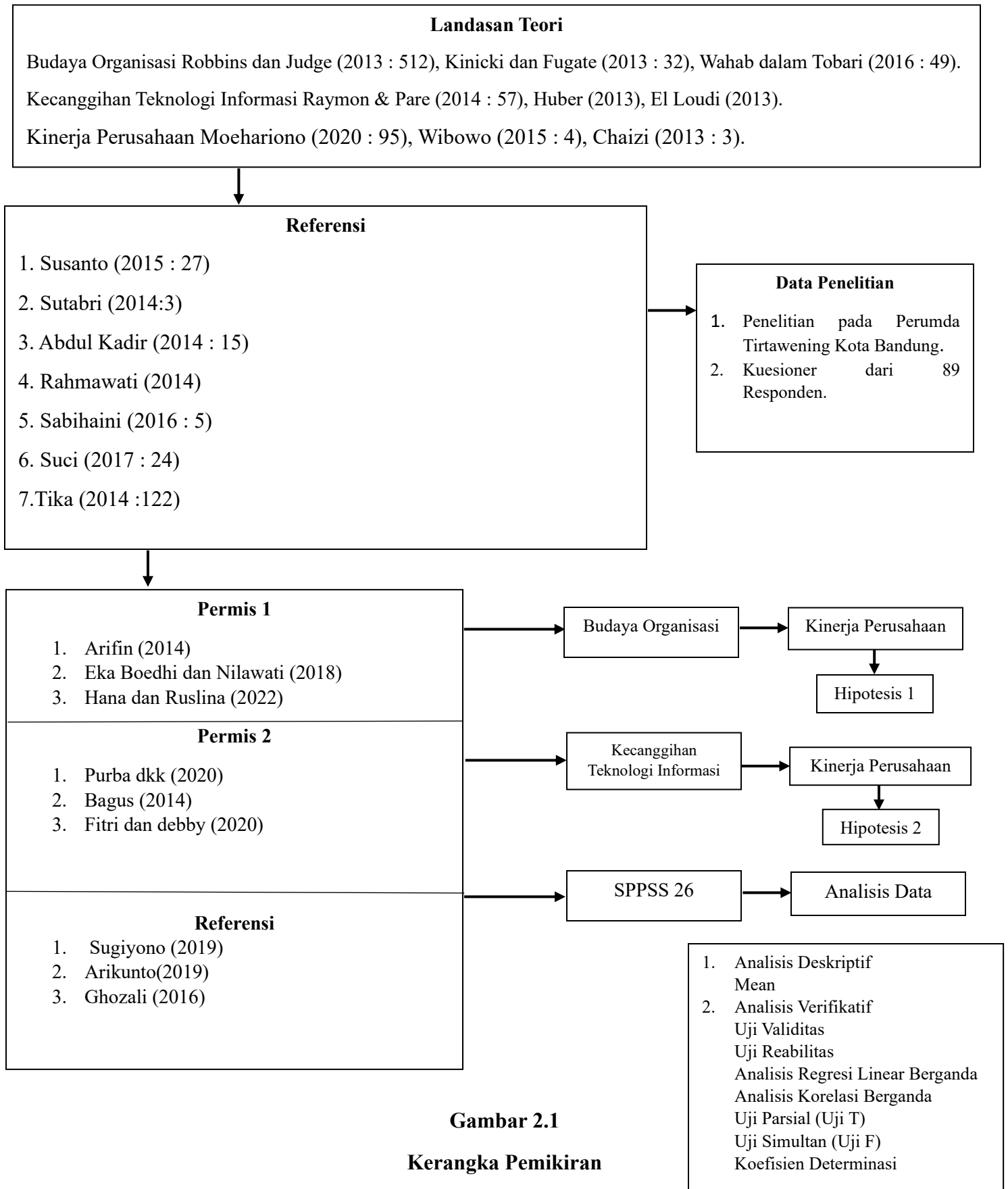
“Kecanggihan teknologi informasi merupakan hubungan yang saling ketergantungan antara teknologi informasi dan manajemen perusahaan atau organisasi untuk membantu menghasilkan informasi dan keputusan yang akurat dan berkualitas”.

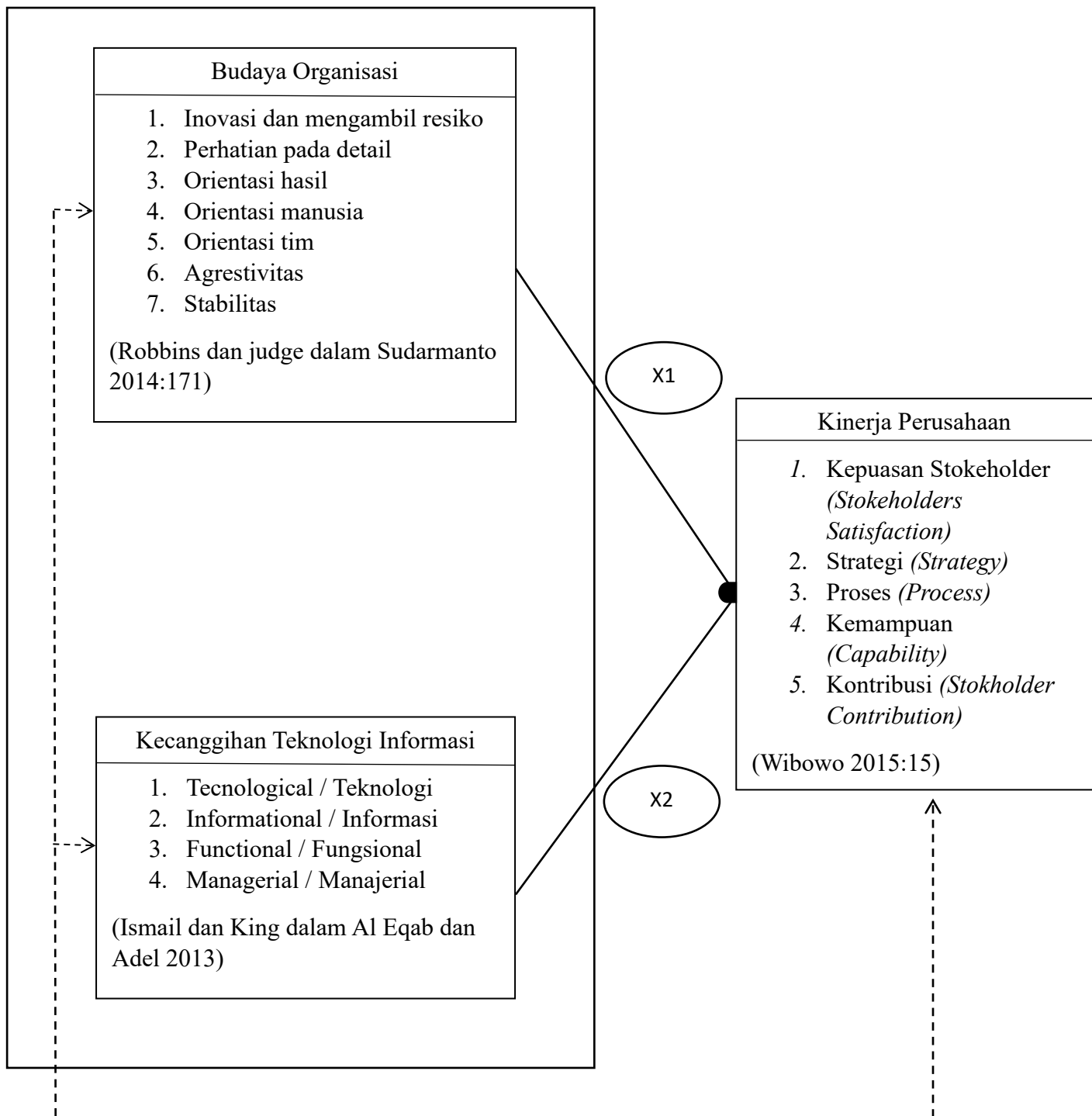
Menurut Bagus Dharmadiaksa (2014), menyatakan :

“Teknologi 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”.

Hasil penelitian Fitri Agustina & Debby Putri Permata Sari (2020) menyatakan bahwa kecanggihan teknologi informasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, partisipasi manajemen berpengaruh terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi, pengetahuan manajer tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Hasil penelitian Ruslinda Agustina, Rara Gustiana dan Amrina Ulimta Rosyada (2021) kecanggihan teknologi informasi dan teknik kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu. Kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Jika kecanggihan teknologi informasi dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi cakap dan handal maka akan meningkatkan kinerja individu, sebaliknya jika kecanggihan teknologi informasi dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi kurang cakap dan handal maka kinerja individu perusahaan menurun.





Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019 : 64) bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

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 ditanyakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”.

H₁ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan

H₂ : Terdapat pengaruh kecanggihan teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan

H₃ : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kecanggihan teknologi informasi

terhadap kinerja perusahaan.