

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Sistem Informasi

Menurut Diana Anastasia dan Lilis Setiawati (2011:3) sistem merupakan : Serangkaian bagian yang saling tergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu sistem pasti tersusun dari sub-sub sistem yang lebih kecil yang lebih kecil yang saling tergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Tata Sutabri (2012:6) pada dasarnya sistem adalah :

Sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Mohamad Subhan (2012:8) sistem adalah:

Suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel-variabel, yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama yang lain dan terpadu. Sistem juga merupakan kumpulan elemen-elemen saling terkait dan bekerja sama untuk memproses masukan (input) yang ditujukan kepada sistem tersebut dan mengolah masukan tersebut sampai menghasilkan keluaran(output) yang diinginkan.

Sedangkan Marshal B Romney, Paul John Steinbart (2015;3) sistem (system) adalah:

Serangkain dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.

Menurut Marshall B. Romney, Paul John Steinbart (2014:4) informasi (*information*) adalah:

Data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Sebagaimana perannya, pengguna membuat keputusan yang lebih baik sebagai kuantitas dan kualitas dari peningkatan informasi.

Dengan demikian, ada batasan jumlah informasi yang dapat diserap dan diproses otak manusia. Kelebihan informasi terjadi ketika batasan tersebut terlewati, mengakibatkan penurunan kualitas dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan biaya penyediaan informasi. Perancang sistem informasi menggunakan teknologi informasi (*TI- information technolog*) untuk membantu mengambil keputusan menyaring dan meringkas informasi secara efektif.

Menurut Tata Sutabri (2012:22) informasi adalah:

Data yang telah diklasifikasikan atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Gordon B. Davis (2013:8) informasi adalah:

Data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berguna dan nyata atau berupa nilai yang dapat dipahami dalam keputusan sekarang maupun yang akan datang.

Menurut Abdul Kadir (2014:9) mendefinisikan bahwa system informasi adalah:

Kombinasi antar prosedur kerja, informasi, orang, dan teknologi informasi yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Mohamad Subhan (2012:17) mengungkapkan:

Sistem informasi merupakan kumpulan data yang dilah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerima. Tanpa suatu informasi, suatu sistem tidak akan berjalan dengan lancar dan akhirnya bias mati. Dengan kata lain sumber dari informasi adalah data. Data menggambarkan suatu kejadian yang sering terjadi, dimana data tersebut akan diolah dan akan diterapkan dalam sistem menjadi input yang berguna dalam suatu sistem. Data merupakan bentuk yang belum dapat memberikan manfaat yang besar bagi penerimanya, sehingga perlu suatu model yang nantinya akan dikelompokkan dan diproses untuk menghasilkan informasi.

Menurut Abdul Kadir (2014:9) bahwa sistem informasi adalah:

Kumpulan perangkat keras dan perangkat lunak yang dirancang untuk mentransformasikan data kedalam bentuk informasi yang berguna.

Menurut James A. Hall (2011:9) sistem informasi (*system information*) adalah :

Serangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi dan didistribusikan ke para pengguna.

Menurut Sutarman (2012:13) sistem informasi adalah:

Sistem yang dapat didefinisikan dengan mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis, menyebarkan informasi untuk tujuan tertentu. Seperti sistem lainnya, sebuah sistem informasi terdiri atas input (data, instruksi) dan output (laporan, kalkulasi).

Tata Sutabri (2012:20) mengatakan bahwa suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang tertentu, yaitu:

1. Komponen sistem (*Component System*)

Suatu sistem terdiri dari sebuah komponen yang saling berinteraksi komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian-bagian dari sistem. Suatu sistem tidak peduli betapapun kecilnya, selalu mengandung komponen-komponen atau subsistem-subsistem. Setiap subsistem mempunyai sifat-sifat dari sistem untuk menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan.

2. Batas Sistem (*boundry system*)
Ruang lingkup sistem merupakan daerah yang membatasi antara sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan
3. Lingkungan Luar Sistem (*environment system*)
Bentuk apapun yang ada diluar ruang lingkup atau batasan sistem yang mempengaruhi operasi sistem tersebut disebut lingkungan luar sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan juga bersifat merugikan sistem tersebut. Demikian harus tetap dijaga dan diperlihara. Sedangkan lingkungan luar yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan, kalau tidak maka akan mengganggu kelangsungan hidup dari sistem.
4. Pengubah sistem (*interface system*)
Penghubung merupakan media penghubung antara sat subsistem dengan subsistem lainnya.
5. Masukan sistem (*input system*)
Energi yang dimasukkan kedalam sistem disebut masukan sistem, yang dapat berupa pemeliharaan (*maintenance input*) dan masukan sinyal (*signal input*). Maintenance input adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat beroperasi contohnya didalam sebuah sistem computer, program adalah maintenance inputnya yang digunakan untuk mengoperasikan komputernya. Signal input adalah energi yang diproses untuk didapatkan keluarannya, contohnya data adalah signal input yang diolah menjadi informasi.
6. Pengolahan sistem (*process system*)
Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolahan yang akan merubah masukan menjadi keluaran. Sistem akuntansi akan mengolah data transaksi menjadi laporan-laporan keuangan dan laporan-laporan lain yang dibutuhkan oleh manajemen.
7. Keluaran sistem (*output system*)
Keluaran adalah energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna berupa informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
8. Sasaran sistem (*objective*) dan tujuan sistem (*goal*)
Suatu sistem memiliki tujuan dan sasaran yang pasti dan bersifat deterministic. Kalau suatu sistem tidak memiliki sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Suatu sistem berhasil bila mengenai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan.

2. Sistem informasi akuntansi

Menurut Diana Anastasia dan Lilis Setiawati (2011:4) sistem informasi akuntansi adalah:

Sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan.

Marshal B. Romney, Paul John Steinbart (2014:10-11) menyatakan bahwa:

Sistem informasi akuntansi adalah penyedia informasi akuntansi adalah proses identifikasi, pengumpulan, dan penyimpanan data serta proses pengembangan, pengukuran dan komunikasi informasi. Berdasarkan definisi tersebut akuntansi adalah sistem informasi karena SIA mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses akuntansi dan data lain untuk menghasilkan bagi pembuat keputusan.

Penerapan sistem akuntansi yang efektif dapat digunakan oleh manajemen untuk melakukan strategi dalam pengaturan uang didalam perusahaan. Data keuangan yang disediakan oleh sistem akuntansi digunakan untuk membuat perencanaan dan pengambilan keputusan yang tepat yang berkaitan dengan pengolahan keuangannya. Sering dikatakan bahwa akuntansi adalah bahasa dunia bisnis. Jika ini masalahnya, maka menurut Marshal B. Romney, Paul John Steinbart (2014:10) sistem informasi akuntansi adalah kecerdasan-alat penyedia informasi- dari bahasa tersebut.

Subsistem-subsistem sistem informasi akuntansi memproses berbagai transaksi keuangan dan non keuangan yang secara langsung mempengaruhi pemrosesan transaksi keuangan. Menurut James A. Hall (2011:10) sistem informasi akuntansi terdiri dari tiga subsistem : 1) sistem pemrosesan transaksi (*transaction processing system-TPS*), yang mendukung operasi bisnis harian melalui berbagai dokumen serta pesan untuk para pengguna diseluruh perusahaan.

2) sistem buku besar/laporan keuangan (*general ledger financial reporting system-GL/FRS*), yang menghasilkan laporan keuangan, seperti laporan laba rugi, neraca arus kas, pengembalian pajak, serta berbagai laporan lainnya yang disyaratkan oleh hukum, dan 3) sistem pelaporan manajemen (*management reporting system-MRS*), yang menyediakan pihak manajemen internal berbagai laporan keuangan dengan bertujuan khusus serta informasi yang dibutuhkan untuk pengembalian keputusan, seperti anggaran, laporan kinerja, serta laporan pertanggungjawaban. Pengembangan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan merupakan hal mutlak untuk dilakukan.

Nanik Sri Utami Ningsih (2004:13) menjelaskan bahwa manusia merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Sebaik apapun sistem yang telah dirancang, tetapi jika manusianya tidak mau melaksanakannya maka akan sia-sialah sistem tersebut. Oleh karena itu, didalam merancang sistem baru yang akan diterapkan, sebaiknya sistem yang dapat diterima oleh semua pegawai yang akan melaksanakannya. Sistem yang dapat diterima oleh pegawai tersebut harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Menurut James A. Hall (2011:13) peran tiap subsistem yang terdapat pada sistem informasi akuntansi, diantaranya adalah:

- a. Sistem pemrosesan transaksi (*transaction processing system – TPS*) penting untuk keseluruhan fungsi dari sistem informasi karena:
 1. Mengonversikan berbagai kegiatan ekonomi kedalam transaksi keuangan.
 2. Mencatat berbagai transaksi keuangan kedalam catatan akuntansi (jurnal dan buku besar)

3. Mendistribusikan informasi keuangan yang penting untuk personel operasional dalam mendukung operasi hariannya.
- b. Sistem buku besar/pelaporan keuangan (*general ledger system – GLS/financial reporting system – FRS*) adalah dua subsistem yang erat hubungannya satu sama lain. Akan tetapi, karena interdependensi operasional keduanya, maka keduanya secara umum dipandang sebagai satu sistem terintegrasi – GL/FRS. Banyaknya input ke bagian GL dari sistem tersebut berasal dari berbagai siklus transaksi. Ringkasan mengenai aktivitas siklus transaksi diproses oleh GLS untuk memperbarui sistem pengendalian buku besar. Kegiatan lainnya yang tidak rutin seperti transaksi saham, merger, dan penyelesaian tuntutan hukum, yang tidak termasuk dalam siklus pemrosesan formal maupun juga masuk ke GLS melalui berbagai sumber lain.
- c. Sistem pelaporan manajemen (*management reporting system – MRS*) memberikan informasi keuangan internal yang dibutuhkan untuk mengelola bisnis. Para manager harus menangani dengan segera berbagai masalah bisnis harian, demikian juga perencanaan dan pengendalian operasinya. Para manager membutuhkan informasi yang berbeda untuk berbagai jenis keputusan yang harus mereka buat. Laporan yang umum dihasilkan oleh MRS meliputi anggaran, laporan kinerja, analisis biaya-volume-laba (*cost-volume-profit analysis*), serta berbagai laporan yang menggunakan data biaya saat ini (bukan yang historis). Jenis laporan semacam ini disebut sebagai laporan diskresioner (*discretionary*) karena perusahaan dapat memilih informasi apa yang akan dilaporkan dan cara menyajikannya.

3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Untuk menyediakan informasi yang berguna bagi perusahaan, sistem informasi akuntansi harus di desain dengan sebaik mungkin supaya dapat memenuhi kebutuhan para pihak yang berkepentingan. Untuk itu, harus dipahami terlebih dahulu fungsi-fungsi dari sistem informasi akuntansi tersebut.

Menurut Romney dan Steinbart (2014:11) ada enam komponen dari SIA, yaitu:

1. Orang yang menggunakan sistem
2. Prosedur dan intruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya

4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data
5. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat peripheral (peralatan pendukung) dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam SIA
6. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data SIA.

Menurut James A. Hall (2011:21) tujuan sistem informasi akuntansi:

1. Mendukung fungsi penyediaan (stewardship) pihak manajemen. Administrasi mengacu pada tanggung jawab pihak manajemen untuk mengelola dengan baik sumber daya perusahaan. Sistem informasi menyediakan informasi mengenai penggunaan sumber daya ke para pengguna eksternal melalui laporan keuangan tradisional serta berbagai laporan lain yang diwajibkan. Secara internal, pihak manajemen menerima informasi pelayanan dari berbagai laporan pertanggung jawaban.
2. Mendukung pengambilan keputusan pihak manajemen. Sistem informasi memberikan pihak manajemen informasi yang dibutuhkan untuk melakukan tanggung jawab pengambilan keputusan tersebut.
3. Mendukung operasional harian perusahaan. Sistem informasi menyediakan informasi bagi para personel operasional untuk membantu mereka melaksanakan pekerjaan hariannya dalam cara yang efisien dan efektif.

Krismiaji (2010:23) mengungkapkan unsur-unsur sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

1. Fungsi yang dihasilkan oleh sebuah sistem informasi akuntansi
2. Dokumen, untuk merekam data transaksi
3. Mencatat akuntansi, untuk mencatat transaksi kedalam jurnal dan memposting data dari jurnal kedalam buku besar
4. Rosedur, merupakan tahapan yang dilakukan secara berurutan
5. Laporan yang dihasilkan, untuk memberi informasi yang bermanfaat untuk membuat keputusan oleh manajemen.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah untuk menyajikan informasi akuntansi kepada pihak yang membutuhkan informasi, dengan proses pengolahan data yang efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh pembuat keputusan.

4. Budaya Organisasi

Menurut Jane P. Laudon dan Kenneth C. Laudon (2012:100) menyatakan bahwa:

Seluruh organisasi memiliki asumsi dasar, yang tak dapat dibantah, dan tidak dapat dipertanyakan (oleh anggotanya) yang menjelaskan tujuan dan produk organisasi tersebut. Budaya organisasi meliputi serangkaian asumsi ini mengenai produk apa yang harus diproduksi organisasi, bagaimana organisasi memproduksinya, dimana dan untuk siapa.

Dengan demikian, sebuah organisasi yang telah mempunyai sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya, mempunyai asumsi dasar yang menjelaskan tujuan organisasi tersebut, dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah memiliki budaya organisasi. Budaya organisasi dari 2 kata yaitu budaya dan organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 373), bahwa:

Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain menyebutkan budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Jane P. Laudon dan Kenneth C. Laudon (2012:97) bahwa organisasi adalah:

Struktur formal yang stabil dan formal yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan output.

Dari penggabungan 2 kata yaitu budaya dan organisasi, maka menjadi budaya organisasi yang memiliki definisi atau arti tersendiri, menurut Robbins dan Judge (2008:256), bahwa Kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu

pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya

Rivai (2012:374), menyatakan bahwa:

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jane P. Laudon dan Kenneth C. Laudon (2012:100), bahwa budaya organisasi adalah:

Kekuatan perangkat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum.

Menurut Tintami *et all* (2012:3) bahwa:

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Menurut Juliansyah Noor (2013:47) budaya organisasi merupakan:

Bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teori organisasi.

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berintegrasi, baik dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan internal.

Budaya memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut. Fungsi budaya organisasi menurut Pabundu (2010:14) adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 5) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
- 6) Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memenuhi bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 9) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi.
- 10) Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Sedangkan menurut Robin (2008:725) adalah:

- 1) budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
- 3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- 4) budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

R.J.Rumengan (2002:56) menjelaskan bahwa, budaya organisasi merupakan paradigma manajemen yang dapat meningkatkan kinerja. Bila organisasi tidak memiliki nilai-nilai yang diyakininya, organisasi cenderung

mempasrahkan dirinya pada nasib, dan sulit untuk mencapai tujuan yang dikehendaknya. Nilai-nilai yang telah diyakini oleh kebanyakan anggota organisasi sebagai suatu aturan main yang sah membuat nilai-nilai itu menjadi budaya. Budaya yang datang dari bawah disamping mudah terbentuk akan lebih kuat untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai misi dan strateginya.

Penelitian Robbin dan Judge (2013:163) mengajukan tujuh karakteristik.

Ketujuh karakteristik atau dimensi budaya organisasi antara lain:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankan budaya organisasi yang sudah baik.

Masing-masing karakteristik ini berada di suatu kontinum mulai dari rendah sampai tinggi. Karenanya, menilai organisasi berdasarkan ketiga karakteristik ini akan menghasilkan suatu gambaran utuh mengenai kultur sebuah organisasi. Gambar ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki oleh anggota tentang organisasi.

5. Kinerja Individu

Persaingan perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan

diri.SDM harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang ada didalam diri mereka bisa berkembang secara maksimal (Robert dan John,2009:113).

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) dijelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Juliansyah Noor (2013: 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Payman J. Simanjuntak (2011:11) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kompetensi individu
Kompetensi individu ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :
 - a. Kemampuan dan keterampilan kerja, diantaranya meliputi kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.
 - b. Motivasi dan etos kerja, meliputi pandangan atas pekerjaan, sikap melakukan pekerjaan, dan sikap hidup produktif.
2. Dukungan organisasi, kinerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana pra sarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja
3. Dukungan manajemen, kinerja karyawan juga bergantung pada kemampuan manajerial pada manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Pabundu (2010:122) menyatakan bahwa :

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu, penilaian kinerja dapat

memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi, dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.

Wibowo (2011:7) menyebutkan sebuah kutipan dari Amstrong dan Baron (1998:15) bahwa :

Kinerja berarti hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94) kinerja kerja adalah:

Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah:

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:107), penilaian kinerja adalah:

Suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Menurut Hasibuan (2012) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Mengukur kinerja individu merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien untuk meminimalkan permasalahan yang terjadi diperusahaan khususnya pengaturan sumber daya manusia. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005:127-129) terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan dalam menilai atau mengukur kinerja diantaranya yaitu:

1. *Rating scale*
Penilaian prestasi metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik.Baik, cukup, kurang baik dan jelek.Bentuk ini sangat umum digunakan oleh organisasi.Evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Adapun unsur yang dinilai yaitu: insiatif, kehadiran kerja, kerja sama, kuantitas kerja, kualitas kerja.
2. *Checklist*
Penilaian yang didasarkan pada suatu standar untuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya. Standar-standar unjuk kerja meliputi: karyawan hadir dan pulang tepat waktu, karyawan bersedia bila diminta untuk lembur, karyawan patuh pada atasan dan lain-lain.
3. *Critical insident technique*
Merupakan penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.Penilaian dilakukan langsung ditempat kerja dan kemudian mencatat perilaku-perilaku yang baik maupun yang tidak baik.
4. *Penilaian diri sendiri*
Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
5. *Manajemen by objektive(MBO)*
MBO adalah sebuah program manajemen yang mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai. Prosedurnya yaitu: atasan mengkonfirmasi tujuan yang akan dicapai unit kerjanya, kemudian setiap individu menentukan tujuan masing-masing yang dirundingkan

dengan atasan dalam periode waktu tertentu untuk proses pencapaian tujuan, atasan dapat membantu dengan memberikan umpan balik.

6. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu

Keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya dan manfaat teknologi yang digunakan. Penelitian wuryaningrum (2007) menyatakan bahwa teknologi informasi yang di implementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Teknologi informasi yang dapat memberikan manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah.

Nanik Sri Utami Ningsih (2014:13) menjelaskan bahwa manusia merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu organisasi hendaknya meningkatkan pengetahuan dan kompetensi sumber daya manusia mengenai teknologi informasi. Teknologi informasi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempengaruhi peningkatan kinerja individu dalam organisasi tersebut.

Dengan memberikan wewenang menggunakan sistem informasi akuntansi hanya diberikan kepada orang tertentu saja maka dalam proses input, output dan pengeditan data dalam sistem informasi akuntansi dapat dilakukan dengan mudah dalam perusahaan sehingga dengan menggunakan sistem informasi akuntansi terdapat dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sistem informasi akuntansi memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat meningkatkan kinerja individu di suatu perusahaan.

7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa: Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tintami *et all.* (2012:3), bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan sama sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Menurut Sri Porwati (2010:4) Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktifitas organisasi demi meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal.

Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua factor tersebut merupakan indicator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi. Keberadaan budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sekedar slogan saja namun mempunyai fungsi dan manfaatnya. Tujuannya agar organisasi tersebut memiliki budaya organisasi yang

kuat sehingga dapat menjadi landasan dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja individu dalam suatu perusahaan.

8. Penelitian Terdahulu

Tinjauan atas penelitian terdahulu berupa nama peneliti, tahun penelitian, variabel yang dipergunakan serta hasil penelitiannya dapat dilihat seperti tabel berikut ini:

Tabel II.I
Tinjauan Penelitian Terdahulu

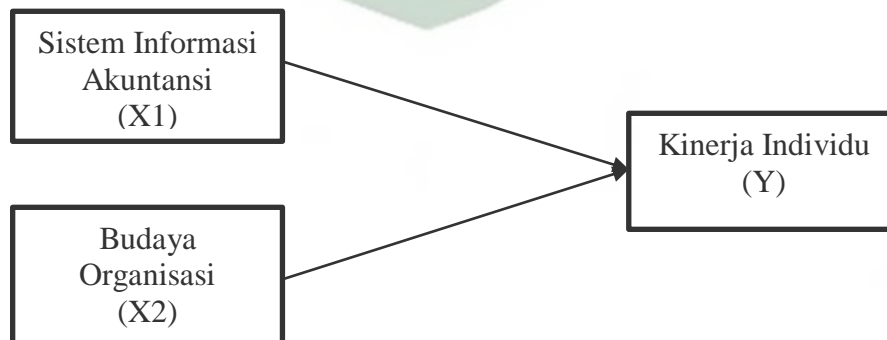
Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ika Naryanti (2013)	analisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kharisma Jaya Surabaya	1. motivasi kerja, kepemimpinan budaya organisasi, kepuasan kerja 2. kinerja karyawan	terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap kinerja karyawan.
Elsa Vosya Sari (2013)	pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (PERSERO)	1. budaya organisasi 2. kinerja karyawan	budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
Mahardika Amelia Putri (2015)	Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individu bagian akuntansi pada SKPD di lingkungan Pemerintahan Kota Bukittinggi	1. penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi 2. Kinerja Individu	Penerapan sistem informasi akuntansi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu bagian akuntansi pada SKPD di

			lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi
Sutari (2016)	pengaruh sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Kuantan Singingi	1. sistem informasi akuntansi, budaya organisasi 2. kinerja individu	sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.
Fitri Hayati (2016)	pengaruh sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di kabupaten indragiri hulu	1. Sistem informasi akuntansi, budaya organisasi 2. Kinerja individu	sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu

9. Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar II.I
Model Penelitian



B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Kabupaten Lima Puluh Kota
- H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Kabupaten Lima Puluh Kota
- H3: Sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Kabupaten Lima Puluh Kota.

