

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Definisi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait dan terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan (Kusrini dan Koniyo 2007:3). Menurut Kusrini dan Koniyo (2007:3-6) Sistem mempunyai beberapa karakteristik atau sifat sifat tertentu, antara lain :

- a. Komponen sistem
Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen sistem yang berinteraksi, yang saling bekerja sama membentuk suatu komponen sistem atau bagian-bagian dari sistem.
- b. Batasan sistem
Merupakan daerah yang membatasi suatu sistem dengan sistem yang lain atau lingkungan kerjanya.
- c. Subsistem
Bagian-bagian dari sistem yang beraktivitas dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dengan sasarannya masing-masing.
- d. Lingkungan luar sistem
Suatu sistem diluar dari batasan sistem yang di pengaruhi oleh operasi sistem.
- e. Penghubung sistem
Media penghubung diantara suatu subsistem dengan subsistem lain. Adanyaa penghubung ini memungkinkan berbagai sumber daya mengalir dari suatu subsistem ke subsistem lain.
- f. Masukan sistem
Energi yang masuk ke dalam sistem, berupa perawatan dan sinyal. Masukan perawatan adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat berinteraksi.
- g. Keluaran sistem
Hasil energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan.
- h. Pengolahan sistem
Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah yang akan mengubah masukan menjadi keluaran.
- i. Sasaran sistem

Tujuan yang ingin dicapai oleh sistem, akan dikatakan berhasil apabila mengenai sasaran atau tujuan.

Bagi kebanyakan orang, istilah sistem menimbulkan gambaran mental tentang komputer dan program. Kenyataanya, istilah ini memiliki makna yang lebih luas. James A. Hall (2001:5) mendefinisikan sebuah sistem adalah :

Sekelompok dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan (*inter-related*) atau subsistem-subsistem yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama (*common purpose*).

Sedangkan sistem menurut jogiyanto (2005:3) adalah :

Suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Ada yang menyebutkan maksud dari suatu sistem adalah untuk mencapai suatu tujuan (*goal*) dan ada yang menyebutkan untuk mencapai suatu sasaran (*objectives*). Setiap hari dalam bisnis, arus informasi dalam jumlah yang sangat besar mengalir ke pengambil keputusan dan pemakai lainnya untuk memengaruhi berbagai kebutuhan internal.

Defenisi lain dari Sistem menurut Romney dan Steinbart (2015:3) adalah :

serangkaian dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai mencapai tujuan, terdiri dari subsistem yang mendukung sistem yang lebih besar.

Informasi adalah data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan (Romney dan Steinbart,

2015:4). Menurut Romney dan Steinbart (2015:5) Karakteristik informasi berguna dan berarti yaitu:

- a. Relevan
Mengurangi ketidakpastian, meningkatkan pengambilan keputusan, serta menegaskan atau memperbaiki ekspektasi sebelumnya.
- b. Reliabel
Bebas dari kesalahan atau bias, menyajikan kejadian atau aktivitas organisasi secara akurat.
- c. Lengkap
Tidak menghilangkan aspek penting dari suatu kejadian atau aktivitas yang diukur.
- d. Tepat waktu
Diberikan pada waktu yang tepat bagi pengambilan keputusan dalam mengambil keputusan.
- e. Dapat dipahami
Disajikan dalam format yang dapat dimengerti dan jelas.
- f. Dapat diverifikasi
Dua orang yang independen dan berpengetahuan di bidangnya, dan masing-masing menghasilkan informasi yang sama.
- g. Dapat diakses
Tersedia untuk pengguna ketika mereka membutuhkan dan dalam format yang dapat digunakan.

Kenneth C. Laudon dan Jane P. Laudon (2011:15) mendefinisikan bahwa Sistem Informasi adalah :

Sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan atau mendapatkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi.

Menurut Horngren, Harrison dan Bamber (2009:322) sistem informasi adalah :

Kombinasi dari karyawan, pencatatan dan prosedur yang digunakan oleh perusahaan untuk menyediakan data keuangan.

Sistem informasi adalah susunan sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi,

bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Menurut Jogiyanto (2005:8) kualitas dari suatu informasi (*quality of information*) tergantung pada tiga hal yaitu akurat, tepat pada waktunya dan relevan.

Menurut Ikhsan (2010:1-2) akuntansi merupakan:

suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis juga melibatkan aspek-aspek keprilakuan dari para pengambil keputusan. Dengan demikian, akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi.

Informasi akuntansi dirancang untuk berfungsi sebagai suatu dasar bagi pengambilan banyak keputusan penting didalam maupun diluar perusahaan. Sistem informasi dimanfaatkan untuk membantu dalam proses perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian yang kompleks, serta aktivitas yang saling berhubungan untuk memotivasi orang-orang pada semua tingkat didalam perusahaan (Ikhsan, 2010:3).

Menurut Bodnard dan Hopwood (2006:3) sistem informasi akuntansi adalah :

Kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Informasi yang dihasilkan melalui sistem informasi akuntansi kemudian dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berperan sebagai pengambil keputusan dalam suatu organisasi. Sistem informasi akuntansi dapat diterapkan secara manual maupun terkomputerisasi.

Menurut Hall (2009:10) subsistem sistem informasi akuntansi terdiri atas tiga subsistem yaitu :

- a. Sistem pemrosesan transaksi (*Transaction Processing System-TPS*)
- b. Sistem buku besar/pelaporan keuangan (*General Ledger / Financial Reporting System-GL/FRS*)
- c. Sistem pelaporan manajemen (*Management Reporting System-MRS*)

Menurut Mulyadi (2001:19) terdapat 5 fungsi utama dari sistem informasi akuntansi yaitu Pengumpulan data, Pemrosesan data, Manajemen data, Pengendalian data, dan Penghasil Informasi.

Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu organisasi untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak eksternal maupun pihak internal organisasi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu organisasi harus sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Dan sistem informasi akan lebih mudah untuk diterapkan dengan adanya bantuan teknologi informasi.

a. Tujuan sistem informasi akuntansi

Menurut Hall (2011:20) ada tiga tujuan utama yang umum bagi semua sistem informasi akuntansi, yaitu :

1. Untuk mendukung fungsi kepengurusan (*stewardship*) manajemen kepengurusan merujuk tanggungjawab manajemen untuk mengatur sumber daya perusahaan secara benar. Sistem informasi menyediakan informasi tentang kegunaan sumber daya ke pemakai eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan keuangan yang diminta lainnya. Secara internal, pihak manajemen menerima informasi kepengurusan dari berbagai laporan pertanggungjawaban.

2. Untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen sistem informasi memberikan para manajer informasi yang mereka perlukan untuk melakukan tanggung jawab pengambilan keputusan.
3. Untuk mendukung kegiatan operasi perusahaan hari demi hari sistem informasi menyediakan informasi bagi personel operasi membantu mereka melakukan tugas mereka setiap hari dengan efisien dan efektif.

Menurut Diana dan Setiawati (2011:5) tujuan sistem informasi akuntansi adalah :

1. Mengamankan harta atau kekayaan perusahaan.
2. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.
3. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal.
4. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
5. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan).
6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
7. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Dari beberapa tujuan sistem informasi yang dikemukakan oleh para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan sistem informasi adalah sebagai penyedia atau menyediakan informasi akuntansi bagi para pemakai atau pengguna, baik dari pihak eksternal maupun pihak internal perusahaan atau organisasi .

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi

Terdapat berbagai faktor yang diperlukan dalam menyusun sistem informasi akuntansi. Faktor-faktor ini merupakan hal diluar sistem akuntansi, tetapi menentukan keberhasilan suatu sistem. Zaki Baridwan (1998:7) dalam Syahbillal Akbar (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi itu antara lain :

1. Perilaku manusia dalam organisasi perlu dipertimbangkan dalam menyusun sistem informasi akuntansi karena sistem informasi itu tidak mungkin dijalankan tanpa manusia.

2. Penggunaan metode kuantitatif dengan metode kuantitatif informasi yang dihasilkan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan oleh manajemen akan lebih terarah, sehingga keputusan yang dibuat akan lebih efektif.
3. Penggunaan komputer sebagai alat bantu.

Faktor lingkungan organisasi dapat mempengaruhi jalannya penerapan sistem akuntansi pemerintahan daerah yang baru diterapkan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kesuksesan penerapan sistem tersebut (Latifah dan Sabeni, 2007) dalam Putri Rahmawati (2015:14). Faktor lingkungan organisasi meliputi pelatihan, kejelasan tujuan serta dukungan atasan. Pelatihan dalam desain, penerapan dan penggunaan suatu sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi serta menyediakan suatu sarana bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman dari perasaan khawatir dalam proses penerapan sistem (Latifah dan Sabeni, 2007) dalam Putri Rahmawati (2015:14).

Dukungan manajemen puncak (atasan) dalam suatu inovasi, seperti penerapan suatu sistem baru, sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait sumber daya. Manajer (atasan) dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer mendukung sepenuhnya dalam penerapan sistem tersebut. Dukungan atasan diartikan sebagai keterlibatan manajer (atasan) dalam kemanjuran proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Kejelasan tujuan didefinisikan sebagai kejelasan sasaran dan tujuan digunakannya sistem akuntansi pemerintahan daerah di semua level organisasi (Latifah dan Sabeni, 2007) dalam Putri Rahmawati (2015:14).

2. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan menurut Davis (1989) dalam Suhaili (2004) dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu sistem tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja orang tersebut.

Bodnar dan Hopwood (2006) menyatakan sistem informasi berbasis komputer merupakan sekelompok perangkat keras dan perangkat lunak yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat.

Teknologi informasi adalah tata cara atau sistem yang digunakan oleh manusia untuk menyampaikan pesan atau informasi (Maryono dan Istiana, 2007:1)

Menurut *Information Technology Association of America* dalam Sutarman (2009:13), teknologi informasi (TI) adalah :

Suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer.

Teknologi informasi diterapkan untuk pengelolaan informasi yang dewasa ini menjadi salah satu bagian penting karena: Meningkatnya kompleksitas dari tugas manajemen, Pengaruh ekonomi internasional (globalisasi), Perlunya waktu tanggap (*response time*) yang lebih cepat, Tekanan akibat dari persaingan bisnis.

Pemanfaatan teknologi informasi adalah suatu tindakan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja. Menurut Wijana (dalam Chintya, 2015) Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya. Pemanfaatan TI merupakan manfaat yang diharapkan

oleh pengguna TI dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Thompson et al., (1991) dalam Sunarta, (2005:46)).

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh penggunaan sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya, pengukurannya, berdasarkan intensitas pemanfaatan, dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan (Thompson *et al.*, 1994) dalam Amalia (2010:38).

Beberapa tahapan proses pengolahan data yang memperoleh manfaat besar dari penggunaan komputer dalam Tata Sutabri (2004:20-21) adalah :

- a. Verifikasi
Komputer dapat mengecek kebenaran maupun kelayakan angka-angka yang menjadi input dalam suatu proses. Misalnya pengecekan kode yang digunakan, pengecekan kelayakan jumlah rupiah dari transaksi
- b. Sortir
Komputer memungkinkan untuk dilakukannya pensortiran data kedalam beberapa klasifikasi yang berbeda dengan cepat. Misalnya, kumpulan faktur penjualan dapat disortir kedalam klasifikasi langganan, jenis produk, daerah penjualan, dan lain sebagainya.
- c. Transmission
Komputer dapat memindahkan lokasi dari data suatu tempat ke tempat lainnya dengan cepat. Misalnya, data suatu file dipindahkan ke file lainnya.
- d. Perhitungan
Dengan komputer, perhitungan-perhitungan dapat dilakukan dengan cepat. Misalnya menghitung saldo rekening sesudah adanya posting, menghitung jumlah sekelompok transaksi dan lain sebagainya.

Jumaili (2005) dalam Novia Fabiola Panggeso (2014:9) mengemukakan secara umum efektifitas pemanfaatan atau pengimplementasian teknologi sistem informasi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemudahan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginputkan data tersebut. Data dalam sistem informasi tersebut seharusnya merupakan data digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam perusahaan.

Jumlah sarana komputer dalam perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi perusahaan. Semakin banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai, maka akan semakin memudahkan pemakai mengakses data yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas individu dalam perusahaan atau organisasi. Diharapkan dengan penggunaan teknologi sistem informasi, individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan *output* yang semakin baik dan kinerja yang dihasilkan tentu akan meningkat (Jumaili,2005) dalam Novia Fabiola Panggeso (2014:9).

Suatu keahlian yang baik dalam memanfaatkan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi mencakup adanya: pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik. Teknologi dalam organisasi memiliki peranan utama dalam mempelajari sifat-sifat dari teknologi suatu organisasi dan hubungan teknologi terhadap struktur organisasi. Dalam teori organisasi yaitu dengan prinsip ketergantungan (*contingency*), menyatakan bahwa karakteristik organisasi mempunyai ketergantungan terhadap faktor-faktor teknologi yang pada akhirnya berkembang menjadi pendekatan modern dalam teori organisasi.

Indikator pengukuran variabel pemanfaatan teknologi informasi menurut Ba'amal (2013:34) adalah :

1. Memiliki komputer yang cukup untuk melaksanakan tugas
2. Jaringan internet telah terpasang di unit kerja
3. Jaringan internet telah dimanfaatkan dalam pengiriman data dan informasi yang dibutuhkan
4. Proses akuntansi telah dilakukan secara terkomputerisasi
5. Pengolahan data transaksi keuangan

6. Laporan akuntansi dan manajerial dihasilkan dari sistem informasi yang terintegrasi
7. Pemeliharaan peralatan secara teratur
8. Peralatan rusak diperbaiki tepat pada waktunya

3. Kompensasi

Setiap organisasi memiliki tujuan, Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas aktivitas yang tidak dihargai (Anthony dan Govindarajan, 2005:249).

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya Sastrohadiwiryono (2005:181) mengemukakan bahwa :

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa :

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan

memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Sedangkan menurut Martoyo (2007:116) mengemukakan bahwa kompensasi adalah :

Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Dengan definisi-definisi tersebut, maka semakin disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting (Martoyo, 2007:86).

Keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat dilihat melalui kinerja organisasi secara keseluruhan yang didukung dari kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula. Sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi juga ditentukan oleh kinerja tim/kelompok yang juga bergantung pada kinerja individu-individu didalamnya. Peningkatan kinerja individu merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak organisasi maupun para pekerja. Secara umum, dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja individu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Melalui proses penilaian kerja dapat

diketahui tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Upaya untuk meningkatkan kinerja individu dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan dalam hal ini berbentuk kompensasi.

a. Jenis jenis kompensasi

Mulyadi (2001:419-420) dalam Baharuddin (2009:13) menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu :

Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Nawawi (2005:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. **Kompensasi Langsung**
Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. **Kompensasi Tidak Langsung**
Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. **Insentif**
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya.

Syaifullah (2005:9) dalam Amrullah (2012:9) membagi kompensasi menjadi dua kelompok besar, yaitu :

Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Fungsi dan tujuan kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal (Hasibuan ,2008:120).

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sedangkan tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama.
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja.
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif.
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
- f. Disiplin
Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya agar kompensasi yang diberikan merangsang gairah dan prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2008:122).

1. Asas adil.
Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan,

tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar.
Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif.
3. Sesuai undang-undang perburuhan.
Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/*Living Cost*. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat

biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Komponen komponen yang menjadi indikator atau pertimbangan kompensasi menurut (Rivai, 2010:744) terdiri dari :

- 1) Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- 2) Upah
Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

- 3) Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan tergantung kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)
Kompensasi tidak langsung yang merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya : berupa fasilitas-fasilitas seperti : asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

4. Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pada dasarnya komitmen karyawan (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013: 73) komitmen organisasi adalah:

sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
Didalam suatu organisasi karyawan mempunyai sikap percaya terhadap organisasinya tersebut. Percaya dan menerima atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya sehingga karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
Karyawan berusaha memberikan hasil kerja yang baik dengan cara mempunyai sikap berkemauan keras dan berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.
Sebagai anggota organisasi karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukannya di suatu organisasi dengan cara mengerjakan pekerjaannya berdasarkan kedudukan yang mereka dapat pada saat itu.

Menurut Meyer dan Allens dalam Sopiah (2008;157), terdapat 3 komponen model dari komitmen organisasional:

1) *Affective commitment*

Pengertian *affective commitment* difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan pada seberapa nyaman perasaannya dalam organisasi tersebut. *Affective commitment* merupakan proses perilaku dimana orang berfikir mengenai hubungan dengan organisasi dalam hal kesesuaian nilai dan tujuan. Derajat dimana tujuan dan nilai-nilai individual akan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2) *Continuance commitment*

Pengertian *continuance commitment* didasarkan pada ketertarikan dalam hubungan dengan anggota-anggota dalam organisasi, sebagai bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan biaya yang dikeluarkan (ekonomi, sosial dan hubungan status) jika ia meninggalkan organisasi. Biaya yang dimaksud dimanifestasikan dalam dua hal yang berbeda. Pertama, masa kerja individu dalam organisasi yang mereka rasakan akan menumbuhkan loyalitas terutama dengan adanya program pensiun, senioritas, spesialisasi skill, afiliasi, dan ikatan keluarga yang akan merugikan mereka jika berpindah organisasi. Kedua, individu bisa merasakan mereka berfikir untuk tetap tinggal dalam organisasi karena tidak punya alternative pekerjaan yang menjanjikan.

3) *Normative Commitment*

Yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas (*sense of duty*) yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal dari budaya individual, etika kerja yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian rasa kesetiaan atas tugas yang mendasari komitmen normatif karyawan dipengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Komitmen organisasi mengacu kepada loyalitas pegawai atau karyawan pada organisasi dan ditentukan oleh sejumlah variabel orang, organisasi, dan non organisasi. Menurut Fred Luthans, (2005:249) yang mengemukakan pengukuran komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) Komitmen afektif dengan indikator : merasa ikut memiliki instansi, terikat secara emosional dengan instansi

- 2) Komitmen *continuance* dengan indikator : menaruh perhatian terhadap masa depan instansi, mau berusaha mensukseskan kebijakan instansi, bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan
- 3) Komitmen normatif dengan indikator : merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan.

5. Kinerja Karyawan

Moeheriono dalam Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah:

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Kinerja menurut Nawawi (2006:64) merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari:

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor pengetahuan mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
2. Pengalaman, bukan hanya sekedar lamanya dalam bekerja tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan informasi yang sangat berharga untuk merencanakan dan mengambil keputusan tentang sumber daya manusia karena melalui penilaian kinerja, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat diketahui dan dipetakan.

Pengertian penilaian kinerja menurut Mondy and Noe dalam Melinda (2007:115) merupakan sistem formal yang dilaksanakan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja individu. Sistem penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem yang merupakan proses sistematis dan rutin untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia serta memberikan umpan balik untuk perencanaan kinerja sumber daya manusia yang akan datang.

Laras (2006:24) mendefinisikan kinerja karyawan:

Sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri.

Indikator kinerja menurut Moeheriono dalam Abdullah (2014:145) adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Meskipun indikator kinerja antara satu kegiatan dengan kegiatan yang lain berbeda, namun ada persyaratan-persyaratan lain yang bersifat umum yang sama untuk mewujudkan suatu indikator yang baik dan ideal.

Persyaratan-persyaratan indikator kinerja menurut Abdullah (2014:149) adalah sebagai berikut:

1. *Consistency*, tidak berubah baik antar periode waktu maupun antar unit organisasi.
2. *Comparability*, mempunyai daya banding yang layak dan tepat.

3. *Clarity*, sederhana, mudah dimengerti, dan dipahami oleh semua organisasi.
4. *Controllability*, dapat dikendalikan dalam wilayah dan departemen yang ada dalam lingkungan organisasi.
5. *Contingency*, berdasarkan struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian, dan kompleksitas.
6. *Comprehensiveness*, merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
7. *Boundedness*, fokus pada faktor-faktor utama yang merupakan perwujudan keberhasilan organisasi.
8. *Relevance*, dalam penerapannya memerlukan indikator yang spesifik sehingga relevan dengan kondisi dan kebutuhan tertentu.
9. *Feasibility*, target-target yang dipergunakan sebagai dasar indikator perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistik.

Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (2006:67) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai
3. Jangka waktu mencapai kinerja tersebut
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
5. Kemampuan bekerja sama

6. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

Tidak hanya pada negara-negara maju di Indonesia pun sistem informasi telah diterapkan dimana-mana, seperti kantor, di pasar swalayan, dan bahkan dirumah ketika pemakai bercengkramah dengan dunia internet. Dalam bentuk kompleks, sistem informasi melibatkan banyak pemakai dan memerlukan saran yang memungkinkan pemakai untuk melakukan pekerjaan mereka, hal-hal yang bisa dikerjakan oleh sistem informasi tertentu saja terkait dengan kemampuan yang dilakukannya. Kemampuan - kemampuan ini mendukung sasaran bisnis yang mencakup: (1) peningkatan produktivitas, (2) pengurangan biaya, (3)

peningkatan pengambilan keputusan, (4) peningkatan pelayanan ke pelanggan (5) pengembangan aplikasi-aplikasi strategis yang baru (Abdul Kadir, 2013).

Menurut Arfan Ikhsan (2010:1-2) akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan laporan keuangan yang digunakan oleh pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya langkah pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis juga melibatkan aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi dan akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi. Informasi akuntansi dirancang untuk berfungsi sebagai suatu dasar bagi pengambilan banyak keputusan penting didalam maupun diluar perusahaan. sistem informasi dimanfaatkan untuk membantu dalam proses perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian yang kompleks, serta aktivitas yang saling berhubungan untuk memotivasi orang-orang pada semua tingkat didalam perusahaan.

Pendekatan sistem memberikan banyak manfaat dalam memahami lingkungan kita, untuk mempertahankan eksistensi sistem informasi akuntansi dan untuk mencapai tujuan-tujuan khususnya, setiap organisasi memerlukan penyediaan informasi yang cukup yang dapat memberikan manfaat bagi kinerja individu (Mulyadi,2011:2)

7. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Irwansayah (2003) dalam Izumi Nadia Marrisca (2010) mengemukakan bahwa penggunaan teknologi dalam sistem informasi perusahaan hendaknya

mempertimbangkan pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau dimanfaatkan secara maksimal oleh individu pemakai sistem informasi, sehingga sistem informasi kurang memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja individual.

Efektivitas penggunaan atau pengimplementasian teknologi informasi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemudahan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data tersebut. Data dalam sistem informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit perusahaan atau organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam perusahaan.

Jumlah sarana komputer dalam perusahaan juga sangat mempengaruhi didalam pencapaian efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai, maka akan semakin memudahkan pemakai mengakses data yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas individu. Dengan penggunaan teknologi sistem informasi, individu dari organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut. Diharapkan dapat menghasilkan *output* yang semakin baik dan kinerja yang meningkat.

8. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja seorang karyawan di dalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri, dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran dan tujuan (Sedarmayanti,2009:51).

Sastrohadiwiry (2005:181) mengemukakan bahwa :

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Sjafri (2009) keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

9. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan

terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.

Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

10. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti & tahun penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	Maulidah Tri Astuti (2008)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada SKPD Kota Malang.	Sistem Informasi Akuntansi	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu
2	Ermainsi (2011)	Pengaruh teknologi sistem informasi, kepercayaan atas teknologi sistem informasi dan tingkat penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individu bagian akuntansi pada kantor pratama pekanbaru senapelan.	teknologi sistem informasi, kepercayaan atas teknologi sistem informasi dan tingkat penggunaan teknologi informasi	Pemanfaatan teknologi informasi, kepercayaan atas teknologi sistem informasi dan tingkat penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja individu.
3	Azwir Nasir (2011)	Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintahan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar	pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern	Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
4	Deni Novalia (2012)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan Ritel di Pekanbaru.	sistem informasi akuntansi dan motivasi	Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.
5	Saharudin (2012)	Pengaruh Kompensasi	Kompensasi, kinerja	Kompensasi berpengaruh positif

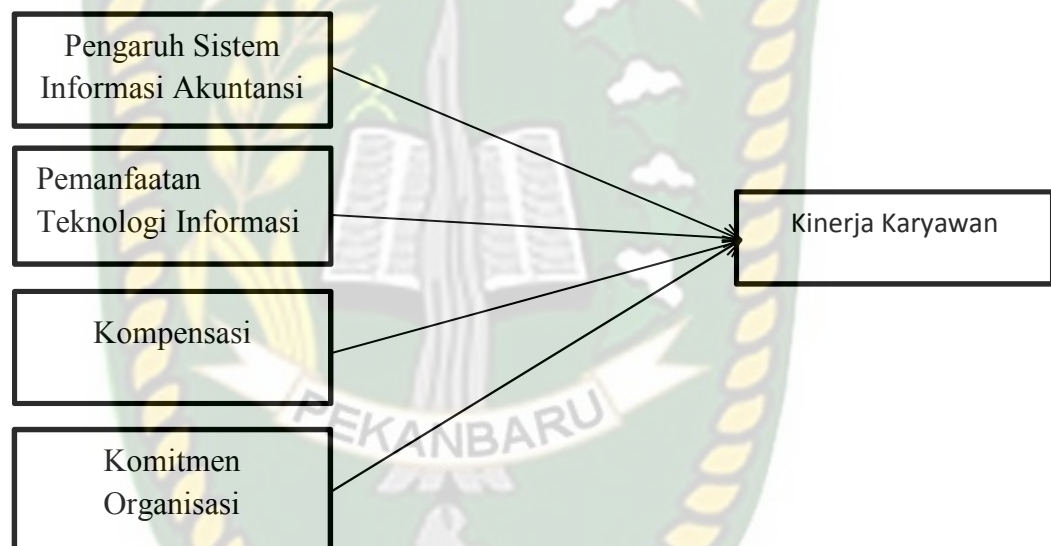
		Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.	pegawai	terhadap kinerja pegawai.
6	Ba'mal (2013)	Pengaruh kapasitas sumber daya manusi, pengetahuan teknologi informasi, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD kota pekanbaru.	kapasitas sumber daya manusi, pengetahuan teknologi informasi, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern	kapasitas sumber daya manusi, pengetahuan teknologi informasi, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan daerah Kota Pekanbaru.
7	Muhammad Kurniawan (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Kerinci)	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Organisasi Publik	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Publik
8	Nivo Wulandari (2013)	Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)	Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kinerja	Partisipasi Anggaran, dan Komitmen Organisasi, berpengaruh positif terhadap Kinerja aparat pemerintah daerah.
9	Gustika Yolanda Putri (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem	Komitmen organisasi, sistem pengendalian	Komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) berpengaruh

		Pengendalian Intren Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)	intern pemerintah (SPIP), kinerja	signifikan terhadap kinerja Manajerial SKPD
10	Novia Fabiola Panggeso (2014)	Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Di Makassar.	Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan	Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan
11	Ni Komang Ayu Rustini (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan)	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pengelola Anggaran	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengelola Anggaran
12	Mahardika Amelia Putri (2015)	Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individu bagian akuntansi pada SKPD dilingkungan pemerintahan Kota Bukittinggi.	sistem informasi akuntansi dan pemanfaatan teknologi informasi	sistem informasi akuntansi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

11. Model Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan suatu model penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja karyawan pada SKPD Kota Pekanbaru.

Gambar II.1
Model penelitian



B. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dibahas diatas dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

Ha1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SKPD kota Pekanbaru.

Ha2 : Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SKPD kota Pekanbaru.

Ha3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SKPD kota Pekanbaru.

Ha4 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SKPD kota Pekanbaru.

Ha5 : Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SKPD kota Pekanbaru.

