

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Equity**

Teori keadilan beranggapan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari teori perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input-hasil dirinya dengan rasio input-hasil-orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, Maka akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Konsep persepsi keadilan merupakan konsep penting bagi karyawan karena mempengaruhi sikap dan perilaku mereka yang menyebabkan kepuasan karyawan positif atau negatif dalam kinerja. Sebuah persepsi tidak adil menyebabkan ketidakpuasan dengan hasil atau imbalan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung untuk mengerahkan tingkat yang lebih tinggi dari tingkat kinerja (Al-Zu'bi, 2010). Karyawan menunjukkan sikap yang lebih positif dan perilaku terhadap kerja yaitu kepuasan kerja, jika merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi dalam setiap aspek maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang positif, tetapi jika tidak ada keadilan maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang negatif. Teori keadilan sangat penting dalam kinerja organisasi karena dapat menegakkan keadilan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi pada individu.

#### **2.2 Teori Kontijensi**

Menurut (Ettzioni,1985 dalam Fadli,2017) menyatakan bahwa teori kontijensi disebut juga teori kepentingan, teori lingkungan atau teori situasi. Teori Kotingensi berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi dan setiap situasi harus dianalisis sendiri. pendekatan kontijensi atau pendekatan situasional

merupakan suatu pandangan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda. Para peneliti di bidang akuntansi menggunakan teori kontijensi saat menghubungkan pengaruh terhadap kinerja pemerintahan. Pengaruh terhadap kinerja pemerintah mempunyai faktor-faktor kontijensi, faktor tersebut adalah komitmen organisasi, faktor budaya organisasi, faktor motivasi dan faktor kepuasan. faktor-faktor tersebut yang dapat memperkuat kinerja pemerintahan.

### **2.3 Komitmen Organisasi ( *Organization Commitment* )**

Menurut Robbins (2008; 69) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sedangkan Luthans (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara

hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Mathins dan Jackson (2006; 122) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai derajat dimana seseorang terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan seseorang untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat seorang tersebut bekerja. Komitmen yang tinggi menjadikan seseorang lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat seseorang untuk berbuat demi kepentingan pribadinya (Greenberg dan Baron, 2003; 160).

Konopaske, Ivancevich dan Matteson (2007; 234) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. Selanjutnya McShane dan Von Glinow (2008; 119) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Komitmen organisasi juga mengacu kepada ikatan emosional seorang pemerintah daerah untuk diidentifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Robbins (2008;

101) mengelompokan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Luthans (2006; 249) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya, yaitu :

1. Variabel orang

Variabel orang ini meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan di posisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal dan eksternal.

2. Variabel organisasi

Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.

3. Variabel non-organisasi

Variabel non-organisasi yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Sedangkan menurut Mcshane dan Glinov (2003) terdapat lima cara untuk membangun komitmen seseorang terhadap organisasi di antaranya sebagai berikut

1. *Fairness and Satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
2. *Job Security* (keamanan kerja).
3. *Organizational Comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
4. *Employee Involvement* (keterlibatan karyawan).
5. *Trusteeng Employees* (kepercayaan karyawan).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan-tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan . Amilin dan Rosita (2008), mengemukakan pengertian komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kemudian menurut Sopiah (2008), komitmen organisasi merupakan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat digambarkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sopiah (2008; 161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Fase awal, *initial commitment*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah :
  - 1) Karakteristik individu
  - 2) Harapan-harapan karyawan pada organisasi
  - 3) Karakteristik pekerjaan
2. Fase kedua, *commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang dia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.
3. Fase ketiga, *commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama dia bekerja.

Dari beberapa pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki kepercayaan, keterikatan, serta perasaan memiliki atas perusahaan sehingga individu tersebut akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Komitmen organisasi juga merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut "merasa memiliki" organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, sebuah organisasi yang individunya memiliki

komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

## **2.4 Budaya Organisasi**

### **2.4.1 Pengertian Budaya**

Menurut Alisyahbana dalam Supartono (2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran. Kemudian Peruci dan Hamby dalam Tampubolon (2004:184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dan masyarakat, serta termasuk pengakumulasi sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

### **2.4.2 Pengertian Organisasi**

Organisasi menurut Robbins (2001:4) diartikan sebagai suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama.

### **2.4.3 Pengertian Budaya Organisasi**

Sondang Siagian (2012:27) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Budaya organisasi memiliki peran dalam menentukan struktur sebagai operasional yang membuahkan norma-norma perilaku. Tunstal (1983) dalam Wirawan (2007) mendefinisikan budaya organisasi adalah : “Suatu kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.” Elridge dan Crombie dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah ...konfigurasi

unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya.

Robbins (2005) dalam Nevizond Chatab (2007:10) mendefinisikan budaya organisasi adalah: suatu sistem dan makna/arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Gibson, *et al* (2009:30) dalam Pradana (2013) bahwa *Organizational culture is what the employees perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, value, and expectation.* Definisi budaya organisasi menurut Jerrald Greenberg (2011:561) dalam Carolina (2014) *Organizational culture as a cognitive framework consisting attitudes, values, behavioral norms, and expectations shared by organization members, a set of basic assumption shared by member of an organization.*

Ivancevich, *et al.* (2005:313) yang dialihbahasakan oleh Dharma Yuwono, bahwa: “Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan, organisasi tergantung dasar nilai, keyakinan dan norma.” Robbins & Judge (2009:585) dalam Raspati (2015) bahwa budaya organisasi adalah *A system of shared meaning help by members that distinguishes the organization from other organization.*”

Jadi kesimpulan dari penulis menyatakan dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku dan pedoman dalam mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan



sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi menurut Mondy & Noe (2005:23) yang dialihbahasakan oleh Wijanarko, yaitu:

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam perusahaan mempunyai dampak yang positif terhadap budaya organisasi dalam suatu perusahaan. Dengan komunikasi efektif, manajer dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, penyampaian peraturan perusahaan, dan memberitahu kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang terjadi dalam perusahaan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam hubungan antara atasan dan bawahan, misalnya sejauhmana informasi dapat disebarkan dalam organisasi.

2. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawannya juga membentuk budaya tersendiri dalam budaya organisasi suatu perusahaan, apakah karyawan selalu dimotivasi oleh uang, bagaimana perusahaan memandang keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Bagaimana perusahaan memotivasi karyawan untuk menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu, yang selanjutnya akan mempengaruhi berbagai kebijakan sumber daya manusia.

3. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi juga mempengaruhi budaya organisasi, ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal yang selanjutnya mempengaruhi tingkatan otoritas pengambilan keputusan, kebebasan tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi.

4. Proses-proses administratif

Proses-proses administratif melalui proses pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kinerja kelompok yang terjadi. Proses-proses ini akan mempengaruhi budaya, karena akan menunjukkan individu bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan.

Bagaimana perusahaan memandang prestasi karyawan, perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

#### 5. Struktur organisasi

Struktur mungkin kaku atau fleksibel, selain itu dalam organisasi mungkin terjadi sentralisasi dan konfirmasi tinggi ataupun rendah. Semuanya ini akan memengaruhi budaya organisasi. Dalam struktur yang kaku dan konformitas yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatunya harus dibuat dengan aturan tertulis. Dalam struktur yang fleksibel dan konformitas yang tinggi, mungkin karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

#### 6. Gaya manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga memengaruhi budaya organisasi. Dalam hal ini bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian yang dilakukan akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan itu.

Fungsi budaya dalam organisasi merupakan kunci untuk mencapai komitmen, kinerja dan kemampuan menghasilkan laba dari para anggota organisasi.

Menurut Robbins (2006:721) yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan, yaitu:

1. Memberikan batasan peran yang menciptakan perbedaan antara budaya organisasi yang satu dengan yang lain.
2. Memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Membangun komitmen.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
5. Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Budaya organisasi membentuk perilaku manusia di dalam organisasi. Karena budaya sangat kuat pengaruhnya terhadap perilaku manajer di tiap tingkat organisasi, maka budaya juga sangat mempengaruhi stabilitas organisasi untuk

mengubah arah strategisnya. Budaya yang kuat tidak hanya dapat membantu kelangsungan hidup, tetapi juga menciptakan dasar bagi posisi bersaing yang superior.

Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya. Berikut adalah karakteristik budaya organisasi menurut Denison, *et al.* (2012:14):

#### 1. Misi (*Mission*)

Sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Adapun pengukurannya, antara lain:

- a. Arah strategi (*Strategic direction*) yaitu strategi yang jelas memberikan makna, tujuan, dan arah.
- b. Tujuan dan Sasaran (*Goals and Objectives*) yaitu tujuan jangka pendek tertentu yang membantu setiap karyawan melihat bagaimana kegiatan sehari-hari terhubung pada visi dan strategi.
- c. Visi (*Vision*) yaitu mencakup inti nilai-nilai jangka panjang dan menangkap isi hati dan pikiran orang-orang dalam organisasi, sambil memberikan bimbingan dan arah.

#### 2. Keterlibatan (*Involvement*)

Tingkat dimana individu/karyawan di semua fungsi organisasi didorong oleh perusahaan dalam berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab untuk terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Keterlibatan inipun, dinyatakan bahwa karyawan pada semua level akan merasakan bahwa mereka memberikan suatu kontribusi bagi kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi. Adapun pengukurannya, antara lain:

- a. Pemberdayaan (*Empowerment*) yaitu individu memiliki wewenang, inisiatif, dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap organisasi.
- b. Orientasi tim (*Team orientation*) yaitu kerja sama tim yang selalu didorong sehingga ide-ide kreatif yang ditangkap dan dukungan karyawan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Pengembangan kemampuan (*Capability development*) yaitu investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan agar tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan bisnis yang sedang berlangsung yang dipraktikkan dengan berbagai cara, termasuk pelatihan, pembinaan, dan memberikan peran dan tanggung jawab baru.

3. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki kapabilitas dan pengalaman dalam menciptakan perubahan.

Adapun pengukurannya, antara lain:

- a. Menciptakan perubahan (*Creating change*) yaitu mampu menciptakan cara-cara adaptif untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Hal ini dapat berupa membaca lingkungan bisnis, bereaksi dengan cepat dengan tren saat ini, dan mengantisipasi perubahan masa depan.
- b. Fokus pelanggan (*Focus on the customer*) yaitu organisasi memahami dan bereaksi terhadap pelanggan dan mengantisipasi kebutuhan masa depan pelanggan.
- c. Pembelajaran organisasi (*Organizational learning*) yaitu organisasi menerima, menerjemahkan, serta menginterpretasikan sinyal dari lingkungan sebagai suatu pendorong akan adanya inovasi peningkatan pengetahuan serta pengembangan kapabilitas.

4. Konsistensi (*Consistency*)

Tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”. Dalam komponen konsistensi

ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi.

Adapun pengukurannya, antara lain:

- a. Nilai inti (*Core values*) yaitu seperangkat nilai-nilai yang menciptakan rasa identitas yang kuat dan membantu karyawan dan pemimpin membuat keputusan yang konsisten dan berperilaku secara konsisten.
- b. Kesepakatan (*Agreement*) yaitu tingkat kesepakatan diantara perbedaan dan dapat mendamaikan perbedaan tersebut.
- c. Koordinasi dan Integritas (*Coordination and Integration*) yaitu fungsi dan unit organisasi yang berbeda-beda mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, Robbins & Judge (2009:585) mengemukakan: Karakteristik-karakteristik budaya organisasi tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko  
Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif, dan mengambil risiko.
2. Perhatian kerincian  
Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan) analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil  
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang  
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim  
Sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.

## 6. Agresivitas

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

## 7. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Karakteristik budaya organisasi tersebut di atas menekankan budaya organisasi ini lebih ditentukan oleh individu itu sendiri untuk penerapannya dalam budaya organisasi agar menjadi lebih baik. Menurut penulis, dilihat dari penjabarannya, karakteristik ini lebih cocok untuk perusahaan yang mempunyai budaya organisasi bertipe budaya wirausaha karena menuntut untuk bersikap inovatif dan kreatif serta mau mengambil risiko.

## **2.5 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**

### **2.5.1 Pengertian Sistem**

Sistem pada dasarnya merupakan sekumpulan objek yang bekerja bersama-sama menghasilkan metode, prosedur, teknik yang digabungkan dan diatur sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem menurut Romney dan Steinbart yang dialihbahasakan oleh Fitrianasari dan Kwary (2004:2) menyatakan: "Sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem hampir selalu terdiri dari beberapa subsistem kecil, yang masing-masing melakukan fungsi khusus yang penting untuk mendukung sistem yang lebih besar."

Sistem menurut Jogiyanto (2008, 34) adalah "...kumpulan komponen yang saling berhubungan yang membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu."

Sistem menurut Susanto (2013, 22) adalah "...kumpulan/group dari bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling

berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.”

Definisi sistem menurut Hall (2008:5): “*A System is a group of two or more interrelated components or subsystems that serve a common purpose.*”

Sementara itu, menurut Prajudi dalam Sutabri (2004:10) sistem adalah: ... Suatu sistem terdiri dari atas objek-objek, unsur-unsur, atau komponen-komponen yang berkaitan dan berhubungan satu sama lainnya sedemikian rupa sehingga unsur-unsur tersebut merupakan suatu kesatuan pemrosesan atau pengolahan yang tertentu.

Dari beberapa definisi sistem di atas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah komponen-komponen yang saling bekerjasama dan berinteraksi membentuk kesatuan sehingga tujuan serta sasaran sistem dapat tercapai.

Model sistem terdiri dari input, proses, output. Konsep sistem ini sederhana, mengingat sebuah sistem dapat mempunyai beberapa masukan dan keluaran sekaligus. Selain itu, sebuah sistem memiliki karakteristik atau sifat-sifat tertentu.

Karakteristik sistem menurut Jogiyanto (2005:54) menyatakan bahwa karakteristik sistem antara lain:

1. Suatu sistem mempunyai komponen-komponen sistem (*components*) atau subsistem-subsistem.
2. Suatu sistem mempunyai batas sistem (*boundary*).
3. Suatu sistem mempunyai lingkungan luar (*environment*)
4. Suatu sistem mempunyai penghubung (*interface*).
5. Suatu sistem mempunyai tujuan (*goal*)

Menurut Sutabri (2004:12) karakteristik sistem terdiri dari:

1. Komponen sistem (*components*)

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang bekerja sama membentuk suatu kesatuan.

2. Batasan sistem (*boundary*)  
Ruang lingkup sistem merupakan daerah yang membatasi antara sistem dengan sistem lainnya atau sistem dengan lingkungan luarnya.
3. Lingkungan luar sistem (*environment*)  
Lingkungan luar sistem yaitu bentuk apapun yang ada di luar ruang lingkup atau batasan sistem yang mempengaruhi operasi sistem yang mempengaruhi operasi sistem.
4. Penghubung sistem (*interface*)  
Penghubung sistem yaitu sebagai media yang menghubungkan sistem dengan subsistem lain.
5. Masukan sistem (*input*)  
Energi yang dimasukkan ke dalam sistem yang dapat berupa pemeliharaan (*maintenance input*) dan sinyal (*signal input*).
6. Keluaran sistem (*output*)  
Hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna.
7. Pengolah sistem (*process*)  
Suatu sistem dapat mempunyai suatu proses yang akan mengubah masukan menjadi keluaran.
8. Sasaran sistem (*objective*)  
Suatu sistem memiliki tujuan dan sasaran yang pasti yang bersifat deterministik.

Dari karakteristik sistem, dapat disimpulkan bahwa suatu sistem harus memiliki sifat-sifat yang mencirikan suatu sistem sehingga dapat dikembangkan menjadi suatu kerangka terpadu untuk melaksanakan kegiatan dalam suatu organisasi.

### **2.5.2 Pengertian Sistem Informasi**

Definisi sistem informasi menurut Sutedjo (2002:14) adalah sebagai kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses, dan menyimpan, serta mendistribusikan



informasi. SI merupakan kesatuan elemen-elemen yang saling berinteraksi secara sistematis dan teratur untuk menciptakan dan membentuk aliran informasi yang akan mendukung pembuatan keputusan dan melakukan kontrol terhadap jalannya perusahaan. Adapun pengertian sistem informasi menurut Susanto (2005:55) adalah: Kumpulan dari sub-sub sistem baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna.”

Bodnar dan Hopwood (2010:3) mengungkapkan bahwa sistem informasi mengarah pada penggunaan teknologi didefinisikan sebagai berikut: Sistem informasi menurut Laudon yang diterjemahkan oleh Sungkono dan Eka (2008:15) adalah: ... Komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengendalian dan untuk memberikan gambaran aktivitas dalam perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan kerangka kerja organisasi dalam menghasilkan informasi yang bermanfaat dan berguna bagi manajemen dalam mengambil keputusan yang objektif sehingga hasilnya sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

Sistem informasi menerima sumber data sebagai *input* dan memprosesnya sebagai informasi sebagai *output*nya. Komponen yang terlibat di dalam sistem informasi mendayagunakan agar sistem informasi mencapai tujuan. Komponen-komponen sistem informasi menurut Susanto (2004:61) adalah:

1. Perangkat keras (*hardware*)

Perangkat keras (*hardware*) merupakan peralatan fisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan, dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

2. Perangkat lunak (*software*)

Perangkat lunak (*software*) merupakan kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan komputer.

3. Manusia (*brainware*)

Manusia (*brainware*) merupakan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, pengumpulan, dan pengolahan data, pendistribusian dan pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut.

4. Basis data (*database*)

Basis data (*database*) merupakan kumpulan data-data yang tersimpan di dalam media penyimpanan di suatu perusahaan (arti luas) atau di dalam komputer (arti sempit).

5. Prosedur (*procedure*)

Prosedur (*procedure*) merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama.

6. Jaringan komunikasi (*communication network*)

Jaringan komunikasi (*communication network*) merupakan kumpulan *hardware* dan *software* yang sesuai (*compatible*) yang disusun untuk mengkomunikasikan berbagai macam informasi dari satu lokasi ke lokasi yang lain.

Komponen-komponen menurut O'Brien yang dialihbahasakan oleh Fitrianasari dan Kwary (2005:35) adalah sebagai berikut:

1. Manusia

Manusia meliputi pemakai akhir dan pakar sistem informasi. Para pakar antara lain: sistem analisis, pembuat software, operator sistem. Pemakai akhir yaitu orang-orang lainnya yang menggunakan sistem informasi.

2. Hardware

*Hardware* terdiri dari mesin dan media. Mesin antara lain: komputer, monitor video, *disk drive* magnetis, printer, pemindai optikal. Media antara lain: *floppy disk magnetic tape*, *disk optical*, kartu plastik, dan formulir kertas.

3. Software

*Software* meliputi baik program maupun prosedur. Program-program antara lain: program sistem operasi, program *spreadsheet*, program *word processing*,

program penggajian. Prosedur antara lain: prosedur *entry* data, prosedur untuk memperbaiki kesalahan, prosedur pendistribusian cek gaji.

#### 4. Data

Data meliputi dasar data dan pengetahuan. Data dan pengetahuan antara lain: deskripsi produksi, catatan pelanggan, *file* kepegawaian, *database* persediaan.

#### 5. Jaringan komunikasi

aringan meliputi media komunikasi jaringan antar media komunikasi, pemroses komunikasi, *software* untuk akses dan pengendalian jaringan.

Dari penjelasan komponen-komponen di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi bergantung pada sumber daya manusia, *hardware*, *software*, data, serta jaringan untuk melakukan *input*, pemrosesan *output*, penyimpanan, dan aktivitas pengendalian yang mengubah sumber daya data menjadi produk informasi.

### **2.5.3 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Akuntansi merupakan bahasa bisnis yang menyediakan cara untuk menyajikan dan meringkas kejadian bisnis dalam bentuk informasi keuangan. Sistem informasi akuntansi dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai situasi. Menurut Bodnar dan Hopwood (2010:1) pengertian sistem informasi akuntansi adalah: kumpulan sumber-sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi.

Definisi sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2008:72) adalah Sebagai kumpulan (integrasi) dan sub-sub sistem baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan mengenai masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Menurut Bodnar dan William (2000:1) Sebagai komponen sumber daya yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi yang berguna” Definisi sistem informasi akuntansi menurut Jogiyanto (2005:227) adalah sistem informasi yang merubah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pemakainya.” Definisi sistem informasi akuntansi menurut Widjajanto (2001:4) menjelaskan bahwa: Sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai dokumen, alat komunikasi, tenaga pelaksana, dan berbagai laporan yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi keuangan.”

Berdasarkan definisi-definisi sistem informasi akuntansi diatas dapat ditarik bahwa sistem informasi akuntansi merupakan unsur-unsur seperti sumber daya manusia, peralatan yang didesain untuk mengubah data keuangan menjadi informasi keuangan. Dan informasi tersebut berguna bagi organisasi sebagai dasar pengambilan keputusan dalam merencanakan, mengelola, dan mengendalikan organisasi.

Manajemen memperoleh informasi yang diperlukan dengan adanya sistem informasi akuntansi, dimana manajemen mengetahui segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan. Fungsi dan sistem informasi akuntansi membantu manajemen untuk mengambil keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Romney dan Steinbart yang diterjemahkan oleh Fitrianasari dan Kwary (2004:3), fungsi dari sistem informasi akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam organisasi.

1. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh aktiitas-aktivitas tersebut, dan para pelaku yang terlibat daka berbagai aktivitas tersebut, agar pihak manajemen dapat meninjau ulang (*review*) hal-hak yang telah terjadi.

2. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
3. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat, dan andal.

Berdasarkan pengertian kualitas informasi akuntansi, sistem informasi akuntansi diperlukan manajemen dalam pengambilan keputusan manajemen. Tujuan sistem informasi akuntansi menyajikan informasi yang berguna bagi pihak internal dan eksternal. Adapun tujuan utama sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

1. Untuk mendukung operasi sehari-hari (*to support the day-to-day operation*)  
Sistem informasi akuntansi mempunyai sistem bagian TPS (*transaction processing system*) yang mengolah data transaksi menjadi informasi yang berguna untuk melakukan kegiatan sehari-hari.
2. Mendukung pengambilan keputusan manajemen (*to support decision making by internal decision makers*)  
Informasi dari SIA diperlukan manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan. Manajemen menengah membutuhkan informasi akuntansi untuk melihat penyimpangan-penyimpangan antara anggaran dengan realisasi yang dilaporkan sistem informasi akuntansi.
3. Untuk memenuhi kewajiban yang berhubungan dengan pertanggungjawaban (*to fulfill obligations relating to stewardship*)

Manajemen perusahaan perlu melaporkan kegiatan berupa laporan keuangan kepada *stakeholder*, berupa pemilik, serikat pekerja, pemerintah, otoritas, pemilik modal. Adapun tujuan utama sistem informasi akuntansi menurut AICPA yang dikutip dari Romney dan Steinbart yang diterjemahkan oleh Fitrianasari dan Kwary (2004:249) yaitu:

1. Mengidentifikasi dan mencatat semua transaksi yang valid.

2. Mengklarifikasi transaksi secara tepat.
3. Mencatat transaksi dalam periode akuntansi yang tepat.
4. Menampilkan secara tepat semua transaksi dan pengungkapan berkaitan dalam laporan keuangan.

Dari uraian-uraian tujuan sistem informasi akuntansi di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi digunakan sebagai proyeksi dari tujuan utama sistem informasi akuntansi yang cepat, efisien, serta membantu manajemen dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengendalian. Sistem informasi akuntansi juga harus meningkatkan pelayanan bagi pengguna informasi baik dari segi internal maupun eksternal dan akan berguna bagi manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.5.4 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**

Kualitas sistem informasi menurut DeLone dan McLean (1992) dalam Istianingsih dan Utami (2009:6) adalah: “Kualitas sistem berarti fokus pada performa sistem informasi yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan dan prosedur yang dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna yang terdiri dari kemudahan untuk digunakan (*ease to use*), kemudahan untuk diakses (*flexibility*), keandalan sistem (*reliability*).”

Sedangkan menurut Shannon dan Weaver (2003) dalam Gowinda (2010:38) adalah: Kualitas suatu sistem mengukur kesuksesan secara teknik. Level teknikal komunikasi diartikan sebagai keakuratan dan keefisienan sistem komunikasi yang menghasilkan informasi. Kualitas sistem informasi biasanya berfokus pada karakteristik kinerja sistem. Menurut Liviari (2005) dalam Gowinda (2010:37) menyatakan bahwa: “Kualitas sistem informasi merupakan sistem ciri karakteristik kualitas yang diinginkan dari sistem informasi itu sendiri, dan kualitas informasi yang diinginkan informasi karakteristik produk.”

Menurut Azhar Susanto (2008:16) sebagai berikut: “Kualitas sistem informasi akuntansi merupakan integrasi dan harmonisasi antar komponen sistem informasi akuntansi berupa perangkat keras, perangkat lunak, sumberdaya manusia, prosedur, basis data, jaringan data dan komunikasi”

Maka, dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem merupakan karakteristik kualitas yang dari satu sistem informasi sehingga menghasilkan informasi yang akurat dan efisien.

Berikut Karakteristik Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Menurut DeLone dan McLean (2003) :

1. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas suatu sistem informasi menunjukkan bahwa sistem informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik. Fleksibilitas yang dimaksud adalah kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna. Pengguna akan merasa lebih puas menggunakan suatu sistem informasi jika sistem tersebut fleksibel dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Adapun pengukurannya yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem informasi dapat beradaptasi dalam memenuhi kebutuhan pengguna terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan.
- b. Sistem informasi bisa menyesuaikan dengan perubahan tuntutan dari pengguna.
- c. Perancangan sistem informasi harus berguna untuk semua orang yang membutuhkannya.

2. Kemudahan Penggunaan (*Ease Of use*)

Suatu sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui kemudahan dalam menggunakan sistem informasi tersebut. Kemudahan tersebut merupakan tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu sistem tertentu

dapat menjadikan orang tersebut bebas dari usaha (*free of fort*). Bebas dari usaha yang dimaksudkan adalah bahwa saat seseorang menggunakan sistem, hanya memerlukan sedikit waktu untuk mempelajarinya karena sistem tersebut tidak rumit, mudah dipahami, sudah dikenal. Adapun pengukurannya yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem informasi harus mudah digunakan ketika input data.
- b. Sistem informasi harus mudah digunakan ketika digunakan.

### 3. Keandalan Sistem (*Reliability*)

Sistem informasi yang berkualitas adalah sistem informasi yang dapat diandalkan. Jika sistem tersebut dapat diandalkan maka sistem informasi tersebut layak digunakan. Keandalan sistem informasi dalam konteks ini adalah ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan. Keandalan sistem ini juga dilihat dari sistem informasi yang melayani kebutuhan pegawai tanpa adanya masalah yang dapat mengganggu kenyamanan pengguna dalam menggunakan sistem informasi yang kaitannya dengan aplikasi SIA.

Adapun pengukurannya yaitu sebagai berikut:

- a. Sejauh mana pengguna dapat menganggap bahwa sistem akan tersedia bagi pengguna.
- b. Sistem informasi organisasi didukung untuk memberikan informasi yang dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan.
- c. Sistem informasi menyediakan informasi yang dapat dipergunakan untuk memecahkan masalah.
- d. Sistem informasi bisa memberikan dukungan dalam akuntansi keuangan dan fungsi pelaporan akuntansi perpajakan.
- e. Sistem informasi akuntansi menyediakan informasi akuntansi mengenai ketidakefisienan produksi dan memberikan keyakinan bahwa produksi dan volumenya berada pada *cost* yang minimal.
- f. Sistem informasi berkontribusi dalam meningkatkan “nilai” perusahaan.

### 4. Integrasi (*integration*)

Pemrosesan sistem bersifat lengkap akurat, tepat waktu, dan diotorisasi, Sebuah system dikatakan memiliki integrasi apabila dapat melaksanakan



fungsi yang diperuntukkan bagi sistem tersebut secara keseluruhan dan bebas dari manipulasi sistem, baik yang tidak diotorisasi maupun yang tidak disengaja. Adapun pengukurannya sebagai berikut:

- a. Integrasi komponen sistem informasi akuntansi.
- b. Integrasi dari berbagai sistem pengolahan transaksi.

## 2.6 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yenni (2014)	Faktor Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Bukti Empiris Dari Perusahaan Manufaktur di Bandung Indonesia)	budaya organisasi, komitmen organisasi dan struktur organisasi mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi.
2	Rapina (2014)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Implikasinya Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi	komitmen manajemen, budaya organisasi dan struktur organisasi mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi dan kualitas informasi akuntansi baik secara parsial dan simultan.
3	Faiz (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi

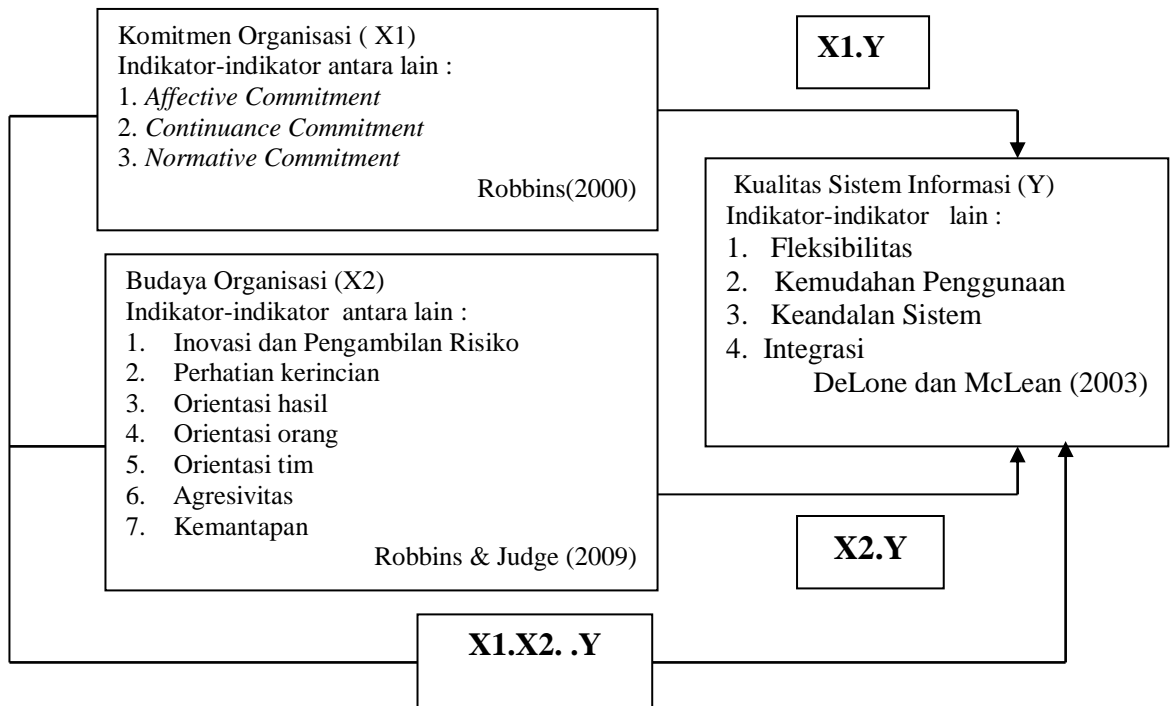
No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Azhar (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi
5	Yuhanis (2014)	Pengaruh Manajemen Perubahan dan Komitmen Manajemen Terhadap Implementasi Sistem ERP & Dampaknya Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi	hubungan komitmen manajemen terhadap kualitas informasi akuntansi tidak kuat karena hanya mencapai nilai 0,196.

## 2.7 Kerangka Penelitian

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sistem informasi. Beberapa faktor diantaranya adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi. Faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi. Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Secara skematis gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut :

## Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi

Gambar 1. Kerangka Penelitian



### 2.8 Hipotesis

#### 2.8.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Hahn, *et al.* (1992), salah satu metode untuk meningkatkan pengolahan informasi adalah meningkatkan tingkat keterlibatan anggota. Untuk keterlibatan anggota lebih tinggi dalam organisasi, salah satu alternatifnya adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi mereka. Orang dengan komitmen yang lebih tinggi yang bersedia meluangkan waktu mereka untuk memproses informasi sesuai dengan deskripsi. (Ifa Ratifah dan Mochammad Ridwan, 2012)

Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki manajer dapat mendorong keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan, sebagaimana

yang dinyatakan oleh Larsen (2003), bahwa dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, komitmen organisasi adalah faktor utama yang sangat penting, karena inti dari komitmen organisasi adalah keterikatan dan loyalitas seorang manajer kepada perusahaan yang akan mendorong mereka untuk selalu bekerja dalam berbagai situasi di perusahaan. (Wulan Witaliza, Kirmizi dan Restu Agusti, 2015)

Kemudian Sounders dan Jones (1992), menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai faktor organisasi yang sangat penting untuk keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi disamping faktor lain seperti: integrasi SIA dengan perencanaan perusahaan, kualitas output SIA, efisiensi operasi SIA, sikap pemakai/manajemen, kompetensi staf pelaksana SIA, dan lain-lain. (Anwar, 2010)

Disamping komitmen organisasi, keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi juga dipengaruhi oleh faktor utama lain yaitu pengetahuan manajer tentang sistem informasi akuntansi. Manajer sebagai pengambil keputusan, merupakan seorang pelaksana yang memiliki kapasitas untuk melakukan evaluasi atau pemecahan masalah untuk selanjutnya mengambil tindakan yang cukup bila kegiatan yang termasuk pada sistem informasi akuntansi mulai dari pencatatan transaksi sampai dengan pembuatan laporan keuangan tidak sesuai dengan prosedur yang sudah semestinya.

Menurut Choe (1996), pelatihan dan pendidikan pengembangan, pengelola dan pengguna sistem informasi akuntansi (*training and education developer, owners and user*) merupakan faktor penentu keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan, karena dengan kompleksnya SIA dan beragamnya transaksi keuangan yang terjadi di seluruh bagian perusahaan memerlukan pengelolaan cermat dan kontinyu, agar dihasilkan laporan keuangan yang valid. (Adli Anwar, 2010)

## **Ha1. Komitmen organisasi mempengaruhi terhadap kualitas Sistem Informasi Akuntansi di PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung**

### **2.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**

Budaya organisasi selalu dapat ditemukan melekat dalam sistem informasi organisasi (Laudon dan Laudon, 2012:20). Lebih lanjut Laudon dan Laudon (2012:115) dalam Carolina (2015) mengatakan bahwa sistem informasi dirancang untuk melayani kebutuhan organisasi dan dibentuk oleh struktur organisasi, proses bisnis, tujuan, budaya, politik dan manajemen. Hal serupa dikatakan oleh Turban dan Volonino (2011:25), bahwa nilai sistem informasi ditentukan oleh hubungan antara sistem informasi, orang, proses bisnis dan budaya organisasi. Bahkan keberhasilan sistem informasi tidak hanya diukur melalui efisiennya dalam meminimalisir biaya, waktu dan penggunaan sumber daya informasi. Tetapi melibatkan juga budaya organisasi (O'Brien dan Marakas, 2009:17). Anggota organisasi memiliki satu atau lebih subkultur dalam organisasi yang berpengaruh kepada perilaku anggota, termasuk mendukung penggunaan sistem informasi (Kendall dan Kendall, 2011:46).

Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Jirachiefpattana (1997) dalam Carolina (2015) menjelaskan bagaimana budaya berpengaruh terhadap pengembangan *effective information system*. Pengaruh budaya tersebut dapat terlihat dari tujuan, fitur-fitur dari struktur tim pengembangan, lingkungan pengembangan, metode yang digunakan untuk menentukan kebutuhan informasi. Penelitian Wing dan Yeoh (2009) memberikan sebuah kerangka kerja yang komprehensif untuk menjelaskan bagaimana kesesuaian antara budaya organisasi dan tipe sistem informasi. Kerangka kerja dan dapat digunakan oleh para manajer untuk menciptakan budaya organisasi yang tepat dan pas dengan penggunaan sistem informasi yang spesifik. Kontribusi utama dari kerangka ini adalah

menggambarkan pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi.

## **Ha2. Budaya organisasi mempengaruhi kualitas Sistem Informasi Akuntansi di PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung**

### **2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**

Budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengembangan dan pengoperasian sistem informasi (Stair, 1992:45). Masih menurut Stair dan Reynolds (2010:53) budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap keberhasilan pengembangan sistem informasi yang baru. Kendall dan Kendall (2011:42) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan determinan penting tentang bagaimana orang menggunakan informasi dan sistem informasi.

Hasil penelitian Carolina (2015) dan Xu (2011) menunjukkan bahwa kesuksesan pengimplementasian sistem informasi akuntansi harus memperlihatkan faktor organisasional yang salah satunya adalah budaya organisasi Gray (1988) juga mengatakan bahwa budaya berpengaruh terhadap pengembangan sistem informasi. Senada dengan Gray hasil penelitian Bradley, *et al* (2006) juga menunjukkan bukti bahwa budaya berpengaruh terhadap kesuksesan sistem informasi. Demikian halnya dengan hasil penelitian Coles- Kemp (2009) yang menunjukkan bahwa faktor organisasional yang salah satunya budaya organisasi memiliki pengaruh dalam pengembangan sistem informasi.

Salehi dan Abdipour (2011) menyebutkan bahwa hasil pengujian empiris atas perusahaan yang *listed* menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menjadi penghalang dalam pembentukan sistem informasi akuntansi adalah budaya organisasi disamping faktor lainnya struktur organisasi, faktor lingkungan dll. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak hanya harus diperhatikan pada saat sistem informasi dibentuk tetapi harus tetap menjadi perhatian juga ketika sistem informasi dijalankan dan dikembangkan.