

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Technology Acceptance Model (TAM)

dimensi-dimensi, penjelasannya adalah sebagai berikut (Sadiyoko, Tesavrita & Suhandi, 2009):

- a) Persepsi kegunaan (*Perceived Usefulness*) adalah keadaan dimana seseorang mempercayai bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerjanya.
- b) Persepsi kemudahan penggunaan (*Perceived Ease of Use*) adalah keadaan dimana seseorang mempercayai bahwa menggunakan sistem informasi akuntansi tidak diperlukan suatu usaha yang berarti.
- c) Sikap terhadap sistem informasi akuntansi (*Attitude Towards Using Information Accounting System*) adalah sikap seseorang terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi, baik penerimaan ataupun penolakan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi.
- d) Minat perilaku penggunaan sistem informasi akuntansi (*Behavioural Intention to Use*), adalah keadaan dimana seseorang cenderung tetap menggunakan sistem informasi akuntansi.

2.2 Kinerja Individual

Menurut Goodhue and Thompson (1995), kinerja individu yaitu mencapai suatu tugas-tugas dengan bantuan dan dukungan teknologi informasi yang tersedia. Suatu sistem dan teknologi informasi akan dapat berdampak positif pada kinerja individual makabharusbdimanfaatkan dengan tepat dan mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukungnya.

memberikan potensi yang ia miliki secara optimal untuk melakukan pekerjaannya.

- b. Faktor lingkungan organisasi, yaitu dimana terdapat pembagian tugas yang jelas, komunikasi serta hubungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tantangan pekerjaan merupakan penunjang individu untuk bekerja secara optimal. Kemudian dijelaskan juga oleh Mangkunegara (2002) untuk meningkatkan kinerja, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Mengetahui kekurangan pada kinerja.
- b. Memahami kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c. Mengidentifikasi hal-hal penyebab terjadinya kekurangan dalam kinerja.
- d. Mengembangkan rencana untuk tindakan yang akan diambil dalam mengatasi kekurangan pada kinerja.
- e. Merealisasikan rencana.
- f. Mengevaluasi hasil dari realisasi tindakan.
- g. Mengulangi apabila masalah tidak terselesaikan.

2.3 Sistem Informasi Akuntansi

- a. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh berbagai aktivitas tersebut, serta para pelaku yang terlibat di dalam berbagai aktivitas, yang bertujuan untuk manajemen, pegawai, dan pihak lain yang berkepentingan dapat meninjau ulang (*review*) aktivitas yang telah terjadi di dalam perusahaan.
- b. Mengubah data menjadi informasi, baik informasi keuangan maupun non keuangan, sebagai dokumen utama ataupun pendukung yang berguna bagi manajemen dalam membuat keputusan pada aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
- c. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan dengan bersifat akurat dan andal untuk digunakan.

Sistem informasi akuntansi banyak berperan dalam kegiatan operasional suatu perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat suatu rantai nilai yang berisi aktivitas-aktivitas organisasi yang dapat dibedakan menjadi dua jenis aktivitas yaitu aktivitas utama dan aktivitas pendukung. Aktivitas utama terdiri dari *inbound logistics, operations, outbound logistics*, pemasaran dan penjualan, serta pelayanan. Bila dikategorikan menurut model rantai nilai, maka dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang termasuk dalam

infrastruktur perusahaan, yang mana dapat menambah nilai organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu. Hal-hal yang dapat dilakukan oleh sistem informasi akuntansi adalah (Romney & Steinbart, 2011):

- a. Memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya untuk menghasilkan produk atau jasa
- b. Memperbaiki efisiensi
- c. Memperbaiki pengambilan keputusan
- d. Berbagi pengetahuan Agar suatu operasional dalam perusahaan memiliki harmonisasi yang baik antar aktivitasnya, maka dibutuhkan pengumpulan data dari setiap aktivitas tersebut. Disitulah peranan sistem informasi, yaitu mengumpulkan dan mengintegrasikan data, baik data keuangan maupun non-keuangan dari aktivitas organisasi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa berkembangnya sistem informasi akuntansi merupakan buah dari ketersediaan teknologi informasi yang berkembang di perusahaan. Teknologi merupakan suatu kebutuhan primer yang mulai dilirik untuk menunjang aktivitas perusahaan. Teknologi informasi juga merupakan salah satu faktor yang membangun sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan. Teknologi informasi tidak terlepas dari adanya komputerisasi dalam sistem perusahaan. Berbagai aktivitas dapat dilakukan dan dicatat serta disimpan informasinya di dalam komputer. Maka dari itu, komputer dapat dikatakan sebagai salah satu sarana yang menunjang terlaksananya penggunaan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan (Romney & Steinbart, 2011).

2.6.1 Budaya Organisasi

Seperti halnya pengertian motivasi dan kepemimpinan, pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur (Brahmasari, 2004). Lebih lanjut Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang

budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja.

diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri.

Sementara itu Robbins (1996) dalam Tika (2006) menjelaskan mengenai 3 (tiga) kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi sebagai berikut:

- (1) Praktik seleksi, proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi.
- (2) Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi.
- (3) Sosialisasi, sosialisasi dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi ini meliputi tiga tahap yaitu tahap kedatangan, tahap pertemuan, dan tahap metamorfosis.

Selanjutnya Tika (2006) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 (empat) tahapan, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artefak, nilai, dan asumsi. Tahap ketiga adalah bahwa artefak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi.

Hofstede (1997) dalam Munandar, Sjabadhyani, dan Wutun (2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai 5 (lima) ciri-ciri pokok yaitu:

- (1) Budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait.
- (2) Budaya organisasi merupakan refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan.

- (3) Budaya organisasi berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, seperti ritual, simbol, ceritera, dan ketokohan. Budaya organisasi dibangun secara sosial, dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari consensus bersama dari sekelompok orang yang mendirikan organisasi tersebut.
- (4) Budaya organisasi sulit diubah.

2.6.2 Insentif

Insentif merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Mangkunegarara (2007) menjelaskan bahwa insentif merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja mencapai tujuan organisasi. Untuk memberikan insentif tersebut menurut Dwijyanthi (2013) ada 6 *point* yaitu :

- (1) Penghargaan atas prestasi yang dicapai
- (2) Insentif berupa uang tunai atau sertifikat
- (3) Insentif yang diberikan sudah adil
- (4) Insentif yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan
- (5) Insentif yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja
- (6) Insentif yang diterima dapat memicu kinerja

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

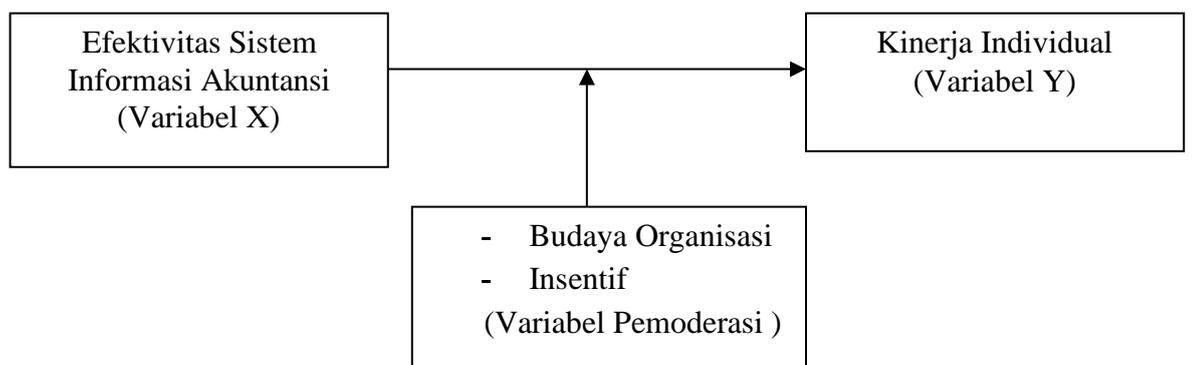
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yessi dan Anton (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual dengan sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Pemoderasi	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individual, sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual, SIA memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individual.
2	Ranti Melasari (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas sebagai Variabel Pemoderasi	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan.
3	Wayan Krisna Ariputra (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual dengan sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Pemoderasi Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh	Efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		Efektivitas Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas TI Terhadap Kinerja Karyawan	
4	Bintang dan Dharmadhiaksa (2018)	Pengaruh Efektivitas SIA pada kinerja individual dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual, budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja individual
5	Seftianti Tina (2019)	Pengaruh Efektivitas SIA pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Insentif dan motivasi kerja Sebagai Pemoderasi	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu. Konsep TAM yakin bahwa pengguna sistem informasi mampu meningkatkan kinerja individu atau suatu organisasi. Hasil penelitian dari Suhud (2015), Aditya dan Suardikha (2013), Marlita dan Dharmadiaksa (2014), Suratini (2015) menyatakan bahwa efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya disisi lain juga terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak mendukung adanya hubungan yang positif antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya disisi lain juga terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak mendukung adanya hubungan yang positif antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual (Soudani,2012). Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H1: Terdapat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual .

2.6.2 Pengaruh efektivitas sia terhadap kinerja individual dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Budaya organisasi berperan penting dalam mengendalikan perilaku pengguna sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi, guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat, tepat dan dapat dipercaya. Anggiriawan (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin tepat budaya organisasi yang **informasi akuntansi pada kinerja individual.**

2.6.3 Pengaruh Efektivitas SIA terhadap kinerja individual dengan insentif sebagai variabel moderasi

Insentif dapat dikatakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Jadi dengan kata lain dengan adanya insentif maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tingkat produktivitas semakin tinggi. Menurut Dwijyanthi (2013) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Dan penelitian oleh Tiksnayana (2015) juga menyimpulkan variabel (1) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (2) pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (4) insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Novita (2011) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja semakin tinggi. Jadi dengan adanya insentif sebagai motivasi yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, diharapkan dapat meningkatkan pengaruh efektivitas sistem informasi karyawan terhadap kinerja individual. Ini di rancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H3: Terdapat pengaruh insentif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual.