



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

TELAAH LITERATUR

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai menurut Sinambela (2012) didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata "to perform" yang mempunyai beberapa masukan (entries): (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suatu suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, 1986 dalam Sinambela, 2012). Tidak semua masukan tersebut relevan dengan kinerja di sini, hanya empat saja yakni: (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) melaksanakan suatu tanggungjawab, dan (4)

melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Sinambela, 2012).

Sedangkan menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2012), kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama (Sinambela, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masingmasing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999 dalam Sinambela, 2012). Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu: (1) hasil kerja yang dicapai

secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah "hasil akhir" yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok. (2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut. (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika umum yang berlaku (Sinambela, 2012).

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) dalam Murtiningsih dan Hudiwirnasih (2012) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Murty dan Hudiwirnasih, 2012 dalam Alanita dan Suaryana, 2014). Kinerja lebih tinggi memiliki pengertian yakni terjadi peningkatan kualitas yang baik, sehingga tugas yang akan diberikan kepada individu (karyawan) dalam suatu

organisasi dapat dilaksanakan dengan tepat waktu. Kinerja yang baik terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Individu diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan teknologi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan (Alanita dan Suaryana, 2014). Kinerja Individual menurut Lindawati (2012) dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014) mengacu pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui kinerja individual yang tinggi (Astuti dan Dharmadiaksa, 2014).

Pengertian Kinerja dalam organisasi menurut Lindawati dan Salamah (2012) merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Cecilia (2006) dalam Lindawati dan Salamah (2012) kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Goodhue dan Thompson (1995) dalam Lindawati dan Salamah (2012) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai

mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran. Adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain adalah efektivitas dan efisiensi (Sinambela, 2012).

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirasentono, 1999 dalam Sinambela, 2012). Rowland (1960) dalam Sinambela (2012) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaiannya melalu penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Oleh karena itu, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik dan ekstrinsik. Uraian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (Mangkuprawira dan Vitalaya, 2006 dalam Murty dan Hudiwinarsih, 2012) yaitu faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan

anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga rendah (Sinambela, 2012).

2.1.2. Kecanggihan Teknologi Informasi

Teknologi informasi digunakan untuk mengubah data mentah menjadi suatu informasi yang diperlukan oleh pihak internal dan eksternal. Informasi akuntansi dapat membantu manajemen untuk memperjelas tugas-tugas mereka sebelum mengambil keputusan (Chong dalam Ratnaningsih dan Suaryana, 2014). Hussin *et al.* (2012) dalam Ratnaningsih dan Suaryana (2014) menjelaskan bahwa kecanggihan teknologi mencerminkan keanekaragam jumlah teknologi yang digunakan sedangkan kecanggihan informasi ditandai oleh sifat portofolio penerapannya.

Rahadi (2007) dalam Lindawati dan Salamah (2012) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi dan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna sistem teknologi informasi. Definisi karakteristik suatu aset sumber daya manusia yang bernilai menurut Hapsari (2004) dalam Lindawati dan Salamah (2012) adalah suatu staf sistem teknologi informasi yang secara konsisten dapat memberikan solusi masalah-masalah bisnis dan meningkatkan peluang bisnis melalui sistem informasi dan teknologi informasi. Agar sistem teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik (Jin, 2003 dalam Lindawati dan Salamah, 2012).

Kecanggihan teknologi informasi merupakan suatu konstruksi yang mengacu pada kompleksitas dan saling ketergantungan teknologi informasi dan manajemen dalam suatu organisasi (Raymond dan Pare, 2010 dalam Ratnaningsih dan Suaryana, 2014). Teknologi informasi dapat berjalan dengan efektif apabila anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi dengan baik dan sangat penting bagi individu (Rahmawati, 2008 dalam Alannita, 2014).

2.1.2.1. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Stales dan Selldon dalam Ratnaningsih dan Suaryana (2014) menyatakan tujuan dari dilakukannya penelitian pada bidang teknologi informasi adalah pengguna akhir dapat dengan mudah dan efektif dalam menggunakan teknologi informasi. Kecanggihan teknologi di masa kini memiliki perkembangan yang pesat bahkan mampu menghasilkan beraneka ragam teknologi sistem yang dirancang untuk membantu pekerjaan manusia dalam menghasilkan kualitas informasi terbaik. Kenanekaragaman teknologi tersebut memberikan kemudahan bagi para pengguna teknologi dalam implementasi.

Perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang canggih (terkomputerisasi dan terintegrasi) dan didukung oleh aplikasi pendukung teknologi moderen, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan kinerja perusahaan dengan menghasilkan laporan keuangan yang tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya (Ratnaningsih dan Suaryana, 2014). Menurut Lindawati dan Salamah (2012) penerapan sistem informasi dan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Dari penelitian Alannita (2014), kecanggihan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual.

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan hipotesis

alternatif, yaitu:

Ha₁: Kecanggihan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.3. Keahlian Pengguna

Penggunaan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan menuntut pemakai

komputer (user) meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan komputer (Sari,

2009 dalam Pratama dan Suardikha, 2013). Keahlian pemakai komputer yang

dimaksud menurut Indriantoro (2000) dalam Pratama dan Suardikha (2013) adalah

kemampuan pemakai komputer (user) dalam hal aplikasi komputer dan menurut

Compeau dan Higgins (1995) dalam Pratama dan Suardikha (2013) kemampuan

individu memakai komputer/sistem informasi atau teknologi informasi. Dengan

semakin lihai pengguna atau pemakai komputer maka semakin efektif penerapan

sistem informasi di suatu perusahaan. Greenberg dan Barton (2003) dalam Sunyoto

dan Burhanudin (2015) mendefiniskan kemampuan/abilities sebagai kapasitas mental

dan fisik untuk melakukan berbagai tugas.

Kemampuan yang relevan dengan setting perilaku di tempat kerja, dapat

dikelompokkan menjadi dua, yaitu kemampuan intelektual/intellectual abilities dan

kemampuan fisik/physical abilities. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang

dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental; berpikir; menalar; dan

20

memecahkan suatu masalah. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang membutuhkan stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa(Sunyoto dan Burhanudin, 2015).

Para pemakai menjadi fokus yang penting dalam penerapan sebuah sistem dalam perusahaan. Pemakai merupakan suatu hal yang tidak terlepas pada penerapan teknologi, selain itu keberadaan manusia sangat berperan penting dalam penerapan teknologi (Septriani, 2010 dalam Alanita dan Suaryana, 2014). Partisipasi pemakai dalam perencanaan sistem merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pemakai (Restuningdiah dan Indiantoro, 1999 dalam Kusumastuti dan Irwandi, 2012). Semakin tinggi partisipasi pemakai dalam perencanaan sistem menjadikan pemakai merasa turut adil dalam sistem tersebut. Dalam pengembangan sistem informasi, para pemakai menjadi *focus* penting berkaitan dengan efektivitas sistem informasi, karena mereka banyak memahami permasalahan di lapangan (Kusumastuti dan Irwandi, 2012).

Oleh sebab itu, setiap perubahan sistem sebagai hasil pengembangan harus mempertimbangkan persoalan-persoalan di lapangan. Keberhasilan pengembangan sistem informasi tidak hanya ditentukan kecanggihan sistem tersebut, tetapi juga ditentukan oleh kesesuaiannya dengan lingkungan para pemakai sistem tersebut. Oleh karena itu, walaupun secara teknis sistem tersebut baik, belum tentu dikatakan berhasil jika pemakai sistem informasi resisten dengan sistem tersebut. Dengan keterlibatan pemakai diharapkan dapat mengurangi derajat resistensi para pemakai dan lebih mengakomodasikan hal-hal di lapangan yang hanya diketahui oleh para

pemakai tersebut. Oleh karena itu, apabila pemakai merasa turut berpartisipasi di

dalamnya akan dapat mendorong kinerja sistem informasi secara lebih baik

(Kusumastuti dan Irwandi, 2012).

2.1.3.1 Pengaruh Keahlian Pengguna Terhadap Kinerja Karyawan

Pemakai menjadi fokus yang penting dalam penerapan sebuah sistem dalam

perusahaan. Pada penelitian Pratama dan Suardhika (2013), keahlian pemakai

komputer berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian Alannita

(2014), kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap

kinerja individual.

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan

hipotesis alternatif, yaitu:

Ha₂: Keahlian pengguna berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4 Kenyamanan Fisik

Lingkungan kerja menurut Mardiana (2005) dalam Hendri (2012) adalah lingkungan

dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang

kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat

berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika

pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut

22

akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Selanjutnya menurut Maryati (2008) dalam Hendri (2012), banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, dikarenakan lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita, melalui panca indra kemudian mengalir kedalam hati.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja. Pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi. Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman. Misalnya seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warnawarna cat dinding atau peralatan kantor serasi, dan penerangan kantor yang memadai. Bekerja akan lebih tenang kalau lingkungan kerja tidak bising, tidak ada suara-suara

yang menganggu konsentrasi kerja atau mungkin bekerja akan lebih nyaman jika sambil mendengarkan musik yang menyemangati atau yang menimbulkan inspirasi (Hendri, 2012).

Selanjutnya menurut Sofyan (2013), faktor-faktor lingkungan kerja antara lain, suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan

2.1.4.1. Pengaruh Kenyamanan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Kenyamanan fisik yang tinggi akan memengaruhi persepsi seorang pengguna untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Menurut Lubis (2011) dalam Pratama (2013) bahwa faktor yang memengaruhi persepsi seseorang salah satunya adalah faktor situasi. Faktor situasi yang dimaksud adalah keadaan atau tempat kerja sehingga keadaan lingkungan di sekitar pengguna komputer (*user*) dapat meningkatkan kinerja individualnya (Pratama dan Suardhika, 2013). Pada penelitian Pratama dan Suardhika (2013) kenyamanan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan

hipotesis alternatif, yaitu:

Ha₃: Kenyamanan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.5. Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Hall (2009) dalam Mardi (2014), sistem adalah sekelompok dua atau lebih

komponen yang saling berkaitan yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama.

Menurut Alexander (2001) dalam Mardi (2014), suatu sistem adalah suatu grup dari

beberapa elemen, baik berbentuk fisik maupun bukan fisik, yang menunjukkan suatu

kumpulan saling berhubungan di antaranya dan saling berinteraksi bersama menuju

satu atau lebih tujuan, sasaran atau akhir dari sistem.

Sistem informasi akuntansi menurut Wijayanto (2001) dalam Mardi (2014),

adalah susunan berbagai dokumen, alat komunikasi, tenaga pelaksana, dan berbagai

laporan yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi

keuangan, sedangkan menurut Romney (2005) dalam Mardi (2014) sistem informasi

akuntansi adalah sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang

bertanggung jawab untuk (1) persiapan informasi keuangan, dan (2) informasi yang

diperoleh dari mengumpulkan dan memproses berbagai transaksi perusahaan.

25

Terdapat tiga tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mardi (2014) yaitu untuk (1) guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang. Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan . Keberadaan sistem informasi membantu ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh pihak eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan yang diminta lainnya, demikian pula ketersediaan laporan internal yang dibutuhkan oleh seluruh jajaran dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan. (2) Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen. Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan pertanggungjawaban yang ditetapkan. (3) Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahan sehari-hari. Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap satuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.

Sistem informasi akuntansi juga mampu memberikan kesempatan bagi pebisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan mencapai keunggulan kompetitif (Edison et al., 2012 dalam Astuti dan Dharmadiaksa, 2014). Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (timely), akurat (accurate),

dan dapat dipercaya (reliabel) (Widjajanto, 2001 dalam Astuti dan Dharmadiaksa, 2014).

2.1.5.1. Pengaruh Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif menurut DeLone dan Mcclean (1992) dalam Pratama (2013) harus memenuhi persyaratan, yakni: informasi yang dihasilkan harus berkualitas dan harus berkaitan dengan dengan *output* sistem informasi. Novita (2011) dalam Pratama (2013) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Pada penelitian Pratama (2013), tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan hipotesis alternatif, yaitu:

Ha₄: Tingkat efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.6. Partisipasi Manajemen

Partisipasi manajemen dikonseptualisasikan sebagai keterlibatan dan partisipasi eksekutif atau manajemen di bidang Teknologi Informasi (TI) / Sistem Informasi (Igbaria *et al.*, 1996 dalam Ratnaningsih, 2014). Partisipasi manajemen adalah

keterlibatan manajemen dalam melaksanakan sistem informasi dan strategi pengembangan untuk sistem informasi yang akan diimplementasikan. Partisipasi manajemen dalam memberikan dukungan merupakan suatu panduan mengenai komitmen dan dukungan atas segala sumber daya yang diperlukan oleh perusahaan (Mooney, 2008 dalam Ratnaningsih, 2014).

Komala (2012) dalam Ratnaningsih (2014) menyatakan bahwa manajer akuntansi (*controller*) merupakan eksekutif yang mengkoordinasikan partisipasi manajemen dalam perencanaan dan pengendalian untuk mencapai target perusahaan, khususnya untuk menentukan efektivitas implementasi kebijakan dan mengembangkan struktur dan prosedur organisasi.

2.1.6.1. Pengaruh Partisipasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Manajer akuntansi merupakan eksekutif tertinggi yang memiliki tanggung jawab atas keberlangsungan segala aktivitas dalam departemen akuntansi. Tanggung jawab besar yang dijalankan menuntut seorang manajer akuntansi untuk memiliki pengetahuan yang tinggi terhadap implementasi sistem informasi akuntansi. Keluaran yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi adalah berupa laporan keuangan yang akan diserahkan kepada pihak manajemen dan akan digunakan sebagai alat pengambilan keputusan (Ratnaningsih, 2014).

Sehingga partisipasi manajemen diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan perilaku yang baik bagi karyawan. Pengendalian manajemen merupakan

proses di mana manajer dapat mempengaruhi masing-masing anggota untuk mengimplementasikan sebuah strategi, proses pengandalian manajemen merupakan perilaku interaksi bawahan dengan atasan (Lesmana, 2011 dalam Alannita dan Suaryana, 2014). Pada penelitian Alannita dan Suaryana (2014), partisipasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan hipotesis alternatif, yaitu:

Ha₅: Partisipasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2. Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1

Model Penelitian

