

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Studi ini berpusat pada teori atribusi. Teori atribusi, menurut Fritz Heider (1958) adalah konsep yang menjelaskan perilaku seseorang. Kekuatan internal, yaitu sifat individu, seperti kemampuan dan upaya, dan kekuatan internal, yaitu sifat lingkungan, dapat memengaruhi perilaku seseorang. Atributor internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Atributor internal mempengaruhi cara seorang atasan memperlakukan karyawannya, dan atribut eksternal mempengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jika karyawan menganggap tanggung jawab internal mereka (kemanapun dan usaha) lebih penting daripada tanggung jawab eksternal mereka (peraturan), mereka akan berperilaku dengan cara yang berbeda. Akibatnya, seseorang dimotivasi untuk memahami lingkungannya dan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kejadian tertentu. Variabel tempat pengendalian kita *locus of control* ada digunakan dalam penelitian keperilakuan. Ada dua bagian dari variabel tersebut *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Seseorang memiliki perasaan bahwa keahlian, upaya, dan kemampuan dimiliki dapat mempengaruhi kinerja dan perilakunya dikenal sebagai *locus of control internal*. Di sisi lain, Perasaan seseorang bahwa tingkahnya ditentukan sangat oleh hal-hal di luar prediksinya disebut *locus of control eksternal* (Suartana, 2010).

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data akuntansi adalah pekerjaan yang dikenal sebagai sistem informasi akuntansi. Laporan-laporan ini dimaksudkan untuk kepentingan organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Sistem informasi sangat penting bagi semua lembaga karena pemerintah akan makmur dan berkembang jika memiliki data akuntansi yang tepat, akurat, dan cepat. Untuk lebih

memahami sistem informasi akuntansi, kita harus memahami apa itu sistem dan informasi.

Menurut Romney dan Steinbart (2015), sistem informasi akuntansi adalah "teknis yang digunakan untuk mengumpulkan mencatat, menyimpan data guna mendapat informasi guna pengambilan kesepakatan", serta individu, pengendalian internal, standar keamanan, dan infrastruktur teknologi informasi serta instruksi dan prosedur data perangkat lunak.

Sistem informasi akuntansi berfungsi untuk mengumpulkan data bagi pengambil keputusan dengan mencatat, mengumpulkan, mengolah, menyimpan data. Sistem ini mencakup infrastruktur teknologi informasi, prosedur dan instruksi individu, perangkat lunak, data, dan ukuran keamanan dan pengendalian internal (Romney & Steinbart, 2015).

Widiana (2015) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi sangat penting guna memperoleh data akuntansi yang cepat dan tepat. Tepat menunjukkan bahwa data sungguh bermanfaat dan dapat dibuktikan, dan cepat menunjukkan bahwa data dapat membuat akuntansi bisnis lebih mudah dan lebih cepat. Selain itu, selama prosedur, sistem informasi akuntansi menghasilkan data yang bermanfaat.

Dalam semua sistem terdapat secara umum tiga tujuan utama, disebutkan oleh Hall (2011):

1. Membantu manajemen menjalankan tugasnya. Kewajiban manajemen untuk mengatur sumber daya perusahaan secara efektif dikenal sebagai pengurusan. Sistem informasi memberikan pemakai eksternal informasi terkait sumber daya dari segi manfaat dari laporan keuangan konvensional dan laporan yang diminta lainnya. Manajemen menggunakan berbagai laporan pertanggungjawaban untuk mendapatkan informasi tentang manajemen merupakan secara internal.
2. Membantu membuat keputusan manajemen.
3. Informasi dapat diambil dari sistem informasi kepada personel operasi untuk membantu operasi harian organisasi. Ini membantu menyelesaikan tugas mereka lebih efisien dan efektif.

2.1.3 Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu teknis yang digunakan memastikan bahwa beberapa tujuan pengendalian internal tercapai, seperti menjaga aset perusahaan, menginformasikan keterangan yang dapat dipakai dan akurat, membuat laporan keuangan dengan standar yang ada, dan meningkatkan dan meningkatkan efisiensi operasional (Romney dan Steinbart (2015).

Tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut, menurut Mulyadi (2016):

1. Keandalan Informasi Keuangan: bertanggung jawab pada manajemen untuk membuat laporan keuangan yang dapat diandalkan baik untuk pihak internal maupun eksternal.
2. Patuh padaketentuan dan peraturan yang berlaku: Manajemen bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai pada perpu yang berlaku.
3. Kinerja dan efisiensi operasi: Perusahaan dapat menggunakan pengendalian internal untuk mengurangi penggunaan dan pemborosan sumber daya.
4. Keterbatasan yang dibawa oleh Pengendalian Intern: Pertimbangan yang salah, gangguan, kolusi, dan pengabaian manajemen adalah beberapa dari keterbatasan yang dibawa oleh pengendalian internal.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang adalah hasil dari upayanya, yang ditentukan oleh kemampuan karakteristiknya dan persepsinya terhadap perannya di tempat kerja. Dengan mempertimbangkan definisi di atas, disimpulkan bahwa kinerja didefinisikan jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pekerja setelah mereka diberi tugas (Sutrisno, 2010). Peningkatan kerja dilakukan dengan empat cara, yaitu:

1. Diskriminasi.

Ini adalah empat cara untuk meningkatkan kinerja. Manajer sanggup secara jelas membedakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi dan individu yang tidak.

2. Impian.

Diharapkan kinerja karyawan akan ditingkatkan dengan memperhatikan bidang tersebut. Pekerja dengan nilai kinerja tinggi berharap agar organisasi memberikan mereka berbagai penghargaan.

3. Perkembangan.

Bagi mereka yang bekerja di bawah standar, ada pilihan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan atau memperluas kemampuan mereka untuk meningkatkan hasil kerja mereka.

4. Berkomunikasi.

Manajer memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja karyawan mereka saat mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan (Sutrisno, 2010).

Menurut Handoko (2001), kinerja dipengaruhi faktor-faktor, ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan dan pencapaian kerja yang baik, termasuk:

1. Motivasi:

Motivasi adalah elemen utama yang mendukung seseorang untuk bekerja karena berhubungan dengan sifat alami manusia, guna mencapai hasil terbaik dalam kerja mereka harus memenuhi kebutuhan.

2. Kepuasan Kerja:

Kepuasan kerja dapat dilihat dari seberapa baik karyawan melihat tugas mereka dan hal-hal lain yang ditemui dalam tempat kerja.

3. Tingkat stres:

Stres adalah tingkat krisis yang berdampak pada pikiran, emosi, dan kesehatan seseorang. Stres berlebihan dapat menyebabkan ketidakmampuan seseorang guna menghadapi lingkungannya, karena itu mengganggu tugas mereka.

4. Kondisi Pekerjaan:

Kondisi pekerjaan seperti ventilasi, dan pencahayaan tempat kerja, adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

5. Sistem Kompensasi:

Berapa banyak kompensasi yang diberikan kepada pekerja hasil dari kinerja mereka untuk perusahaan ditentukan oleh kompensasi. Oleh karena itu, kompensasi yang tepat harus

diberikan supaya pekerja lebih termotivasi guna bekerja pada perusahaan.

6. Desain Pekerjaan:

Desain pekerjaan adalah tugas yang ditetapkan secara organisasional untuk dikerjakan individu atau kelompok pegawai. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Positif Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Teori atribusi menganalisis perilaku individu, diharapkan dapat membantu menangani masalah sistem informasi akuntansi. Orang tidak berperilaku dengan cara yang sama, dan setiap perilaku harus ditangani dengan cara yang berbeda. Teori atribusi membantu memperbaiki sistem informasi akuntansi perusahaan dengan mempelajari bagaimana setiap karyawan bias karena beberapa hal. Luthans, 2005.

Untuk memberikan informasi kepada pengambil keputusan, sistem informasi akuntansi mencatat, mengumpulkan, mengolah, dan menyimpan data. Sistem ini terdiri dari infrastruktur TI, data, perangkat lunak, prosedur dan instruksi, ukuran keamanan dan pengendalian internal (Romney & Steinbart, 2015). Teknologi baru dapat menambah performa dan bisa jadi banyak pekerjaan dilakukan dengan akurat, cepat, dan tepat. Akibatnya, karyawan akan lebih produktif. Laporan keuangan adalah produk akhir dari sistem informasi akuntansi. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, laporan ini digunakan dalam pengambilan keputusan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018), "hasil sistem informasi akuntansi berdampak pada kinerja pegawai." Hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut berdasarkan penjelasan sebelumnya:

H1: Kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh sistem informasi akuntansi.

2.2.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori atribusi pengendalian internal yang cakap mampu memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, dan peningkatan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Nugroho, 2019).

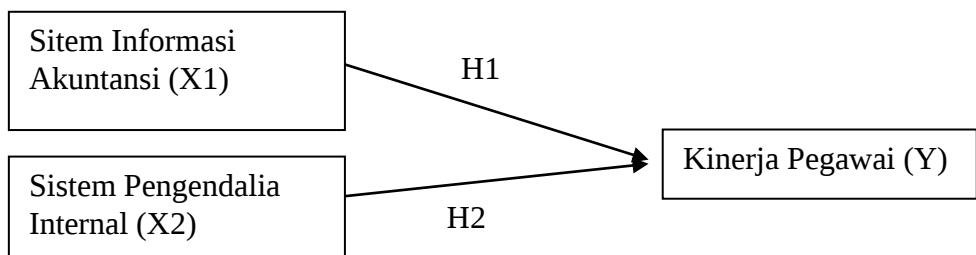
Pengendalian internal adalah prosedur yang dipakaiguna menjamin pelaksanaan sejumlah tujuan yang digunakan oleh pengendalian internal, (Romney dan Steinbart, 2015). Menjaga aset perusahaan, memberikan informasi yang akurat dan dapat diandalkan, menyimpan catatan yang cukup detail guna pelaporan aset yang pas dan akurat, dan meningkatkan efisiensi operasional adalah semua tujuan tersebut. Oleh karena itu, Bisnis dapat memperoleh manfaat dari pengendalian internal yang baik. Kontribusi ini juga pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Khairunnisa (2018) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengendalian internal. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

H2: Kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh pengendalian internal.

2.3 Model Penelitian

Kerangka Pemikiran

Ada dua variabel dalam penelitian ini: variabel independen Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal dan variabel dependen kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Model Penelitian