

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. TRA (*theory of reasoned action*)

Azmi (1991) menyatakan bahwa TRA atau disebut juga dengan (*theory of reasoned action*) ini adalah salah satu teori psikologi yang berasumsi bahwa manusia biasanya berperilaku secara tidak sadar bahwa mereka mempertimbangan informasi yang ada dan secara tidak langsung mempertimbangkan tindakan yang akan dilakukan. Terdapat 4 konstruk utama dari TRA yaitu, perilaku (*behaviour*), minat keprilakuan (*behavioral intention*), norma subyektif (*subjective norm*), dan sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavioural*). Handayani (2007) juga menyatakan bahwa teori TRA yaitu teori yang berkaitan tentang sikap dan perilaku manusia dalam melakukan kegiatan. Seseorang akan memanfaatkan sistem informasi jika sistem tersebut akan bermanfaat untuk dirinya.

2. TAM (*technology acceptance model*)

TAM atau biasa disebut juga dengan (*technology acceptance model*) bahwa seorang pekerja dapat menerima sistem informasi ditentukan oleh kegunaan dan kemudahan dalam penggunaannya. TAM disini juga ada hubungan dengan variabel teknologi dan kegunaan. Dimana jika dalam penggunaan teknologi itu akan meningkatkan kinerjanya, maka seseorang tersebut akan terus menggunakan teknologi tersebut. Devis (1989) juga

mendefinisikan bahwa kegunaan persepsian sebagai tingkat kepercayaan seseorang bahwa dengan menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerja dan kemudahan penggunaan persepsian sebagai tingkat seseorang percaya bahwa menggunakan sebuah teknologi tertentu akan bebas dari usaha.

3. Sistem Informasi

Astuti (2008) berpendapat Sistem Informasi yaitu alat pendukung operasi diorganisasi, untuk mendukung informasi di butuhkan aplikasi komputer. Sistem informasi yaitu kumpulan dari perangkat lunak untuk membuat data bermanfaat dalam memecahkan masalah dan juga untuk pengambilan keputusan. Sistem informasi yaitu data yang sangat banyak dan saling melengkapi untuk menghasilkan output yang baik. Wuryaningrum (2007) mengatakan di dalam organisasi diperlukannya suatu sistem informasi yang baik dan valid dan dapat dipergunakan untuk pengambilan keputusan manajemen. Sedangkan Diana dan Setiawati (2011:4) mengatakan bahwa sistem informasi merupakan sistem yang dibuat oleh manusia yang terdiri atas kumpulan komponen, baik secara manual atau menggunakan computer yang sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data, menyimpan data , dan mengelola data juga memberi informasi yang valid kepada pihak yang memerlukan informasi tersebut.

4. Sistem Informasi Akuntansi

SIA atau disebut jugada (sitem informasi akuntansi) diterapkan di orgnisasi untuk mengolah informasi ekonomi yang benar juga

menyampaikannya kepada pihak yang memerlukan data informasi, baik orang diluar organisasi atau dari pihak organisasi. SIA atau disebut juga (sitem informasi akuntansi) dalam penerapannya didalam organisasi harus sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Astuti (2008) SIA atau disebut juga (sitem informasi akuntansi) dapat mudah digunakan dengan adanya teknologi informasi. Diana dan Setiawati (2011;4) SIA adalah sistem yang digunakan untuk pengumpulan data dan pengolahan data lalu melaporkan informasi yang bersangkutan dan ada hubungannya dengan transaksi keuangan.

Diana dan Setiawati (2011;4) mengatakan bahwa ada beberapa tujuan SIA (Sistem Informasi Akuntansi) tujuan yang pertama adalah 1) untuk melindungi aset perusahaan. 2) membuat berbagai informasi untuk pengambilan keputusan. 3) menghasilkan informasi untuk menilai kinerja karyawan. 4) memberi data untuk pemeriksaan audit. 5) membuat informasi untuk pihak eksternal. 6) memberi informasi untuk penyusunan anggaran. 7) menghasilkan informasi yang diperlukan untuk perencanaan atau pengendalian.

5. Unsur SIA (Sistem Informasi Akuntansi)

Chusing (2006;24) mengatakan bahwa SIA (sitem informasi akuntansi) adalah yang 1) SDM (sumber daya manusia). Untuk dapat berfungsi dengan baik SIA membutuhkan sumber daya. Sumber daya dapat artikan sebagai alat, data, bahan pendukung, sumberdaya manusia dan modal. SIA pada umumnya diberi nama sistem informasi akuntansi

manual jika dari sudut pandang sumberdaya manusia. Jika SIA menggunakan komputer maka di namakan Sistem Informasi Akuntansi dengan komputer. 2) alat merupakan unsur dari SIA dalam memprecepat mengolah data, meningkatkan ketelitian dan klaitas informasi. 3) formulir, merupakan salah satu unsur pokok dalam pencatatan berbagai transaksi. Formulir disebut juga dengan dokumen. 4) catatan terdiri dari jurnal dan buku besar. 5) prosedural, adalah langkah-langkah untuk menjalankan suatu pekerjaan, tugas, maupun kegiatan. Biasanya melibatkan individu dalam suatu depatemn di dalam organisasi. 6) loporan, adalah laporan keuangan dan laporan manajemen. Laporan dihasilkan untuk kepentingan para penggunanya. Diharaokan laopran dapat memberikan gambaran bagi pihak yang membutuhkan atau bagi pihak pengguna laporan.

6. Insentif

Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang yang berbbentuk uang atau barang yang diberikan atas jasa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan atau organisasi. Insentif yang diberikan organisasi sebagai usaha untuk peningkatan kinerja karyawan. slelain untuk meningkatkan kinerja karyawan insentif juga membuat karyawan setia pada organisasi/perusahaan kita dan untuk menstabilkan perputaran tenaga kerja.

Kompensasi insentif adalah kompensasi yang diterima seseorang selain gajdan tunjangan-tunjangan Anthony dan Govindarajan (2004). Orang dipengaruhi oleh insentif yang positif maupun yang negatif. Suatu

insentif yang positif, atau “penghargaan,” adalah suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual. Sebaliknya, insentif yang negatif, atau “hukuman,” adalah suatu hasil yang mengurangi kepuasan dari kebutuhan tersebut. Menurut Anthony dan Govindarajan (2004), paket kompensasi total dari seorang manajer terdiri dari tiga komponen: (1) gaji, (2) tunjangan (tunjangan pensiun dan kesehatan, dll), dan (3) kompensasi insentif. Tiga komponen tersebut saling bergantung satu sama lain, tetapi yang ketiga (kompensasi insentif) secara khusus berkaitan dengan fungsi pengendalian manajemen.

7. Gaya kepemimpinan

Murdoko (2013;15) Gaya kepemimpinan adalah seni dan ilmu, di kedua sisinya tidak sekedar berorientasi dalam konsep kepemimpinan yang canggih tetapi juga mau melihat dari praktik gaya kepemimpinan yang ada. Tampubolon (2007) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap seseorang pemimpin yang ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Menurut Yukl (2009), Gaya kepemimpinan adalah suatu proses pemimpin mempengaruhi orang/karyawan lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana menjalankan tugas secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu proses untuk menangani masalah-masalah dalam ruang lingkup karyawan untuk menjaga aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

8. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Ardana, et. al (2011), Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama dalam pendekatan perilaku kepemimpinan yaitu menekankan pada fungsi – fungsi yang dilakukan pemimpin kelompoknya. Agar suatu kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi – fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah
2. Fungsi – fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau social.

Fungsi pertama menyangkut saran penyelesaian informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan kelompok lain, penengahan pendapat dan sebagainya.

9. Gaya–Gaya Kepemimpinan

Gaya–gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung arti bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya. Setiap pemimpin mempunyai gaya – gaya kepemimpinan yang berbeda – beda yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut–pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Jika

kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan seseorang tadi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut lantas perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Menurut Ardana, et. al (2011), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai – nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. Menurut Thoah (2008), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2005) membagi gaya kepemimpinan menjadi 4 (empat) yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
2. Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan Delegatif, Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.
4. Kepemimpinan Situasional, Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi

antara: tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (prilaku tugas), tingkat dukungan sosioemosional yang disajikan pemimpin (prilaku hubungan), dan tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam melaksanakan tugas, fungsi atau tujuan tertentu (kematangan bawahan).

Seorang pemimpin yang baik, tentu ia akan mengerti kebutuhan-kebutuhan pegawainya yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan instansi. Terciptanya kinerja yang optimal dan kerja sama yang baik, merupakan salah satu pengaruh yang sangat besar dalam menciptakan efektifitas kerja. Guna menciptakan kondisi di atas, pemimpin harus tetap mengevaluasi seberapa baik aktivitas kerja para bawahannya, dan hal inilah yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai.

10. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2008) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang pegawai/karyawan sesuai dengan pekerjaan yang di berikan oleh organisasi kepadanya. Pencapaian kinerja dapat menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Sinambela (2015;5) berpendapat bahwa kinerja adalah menajalakan pekerjaan dan menyempurnakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya sehingga dapat mencapai hasil susuai yang diinginkan. Dari pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ke proses, dimana pada pelaksanaanya pekerjaan dilakukan penyempurnaan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Rivai dan Sagala (2009:548) juga berpendapat bahwa, kinerja adalah salah satu perilaku nyata yang ditampilkan oleh

setiap orang sebagai salah satu prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan yang sudah sesuai dengan yang dilakukan dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

B. Hasil penelitian terdahulu

Untuk mengadakan penelitian ini, tidak terlepas dari penelitian terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian yang relevan, diantaranya :

Penelitian Rizaldi (2015) meneliti tentang “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Firza Umar Salim (2016) menguji tentang “Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Palu Batu Madu”. Hasil ini menunjukkan bahwa Bonus berpengaruh secara baik terhadap kinerja karyawan PT. Palu Batu Madu, Desa Loli Saluran, Kecamatan Donggala.

Hartono dan Rotinsulu (2015) menguji mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial.

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh SIA atau disebut jugada (sitem informasi akuntansi) terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Rizaldi (2015) penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga di dukung oleh penelitian dari Mudjiati (2008) dengan penelitian Astiti (2008) menyatakan bahwa semakin baik sitem informasi akuntansi yang di gunakan maka akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Wuryaningrum (2007) juga berpendapat bahwa teknologi informasi yang diterapkan didalam organisasi harusnya dapat memberi manfaat yang baik pada kinerja individu dan organisasi juga memberi rasa yamanan bagi pemakainya. Jen (2002) dalam Astiti (2008) mengatakan bahwa kinerja teknologi informasi akan sangat baik apabila organisasi mengadakan

pelatihan bagi karyawan yang memakainya. Pengetahuan dan skil SDM akan sangat diperlukan untuk memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi didalam organisasi. Teknologi informasi yang dimanfaatkan secara maksimal akan mempermudah dalam pelaksanaan tugas setiap karyawan didalam organisasi.

Sehingga dengan adanya penerapan sistem informasi akuntansi di harapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin baik dan mudah di gunakanya sistem informasi akuntansi yang di terapkan oleh perusahaan maka semakin mempermudah karyawan dalam menerapkanya dan akan berdampak pada kinerjanya. Oleh karena itu, penurunan hipotesis oleh peneliti adalah sebagai berikut.

HI : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah imbaln balas jasa secara langsung atas pekerjaanya yang melebihi target yang diberikan. Pangabean (2002 ; 77) Dengan mengasumsikan uang yang diberikakan akan lebih giat lagi. Pemberin insentif diharapkan akan meningkatan kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Nugroho Dkk (2017) mengatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan. Veronica dkk (2018) mengatakan bahwa pemberian insentif yang baik akan secara signifikan akan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Swasto (2011:83) mengatakan bahwa tujuan utama dari insentif adalah untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan prestasi kerjanya di dalam organisasi. Rahmanda (2013) juga berpendapat bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firza Umar Salim (2016) bahwa jika dalam pemberian insentif dilakukan dengan baik maka berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin cepat karyawan mencapai target perusahaan dan dapat melebihi target perusahaan maka semakin banyak insentif yang di berikan. Sehingga dapat mencerminkan tingkat kinerja yang tinggi oleh karyawan. berdasarkan uraian di atas maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pemberian insentif yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Peran semua pegawai didalam suatu organisasi sama pentingnya karena hasil pekerjaannya akan mempengaruhi hasil keseluruhan. Dalam hal ini diperlukan peran seorang pemimpin yang mampu merubah sikap dan perilaku pegawai supaya mau bekerja dengan giat agar dapat mencapai hasil yang optimal. Suatu instansi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin karena secara tidak langsung pemimpin yang berkuasa dalam mengambil suatu keputusan.

Strategi gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya sehingga manajemen dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinannya terhadap bawahan di instansi tersebut dan bawahannya dapat mengikuti terhadap ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan oleh manajemen. Oleh karena itu, Seorang pemimpin yang baik, tentu akan mengerti kebutuhan-kebutuhan pegawainya yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan instansi. Terciptanya kinerja yang optimal dan kerja sama yang baik, merupakan salah satu pengaruh yang sangat besar dalam menciptakan efektifitas kerja yang efisien dan efektif.

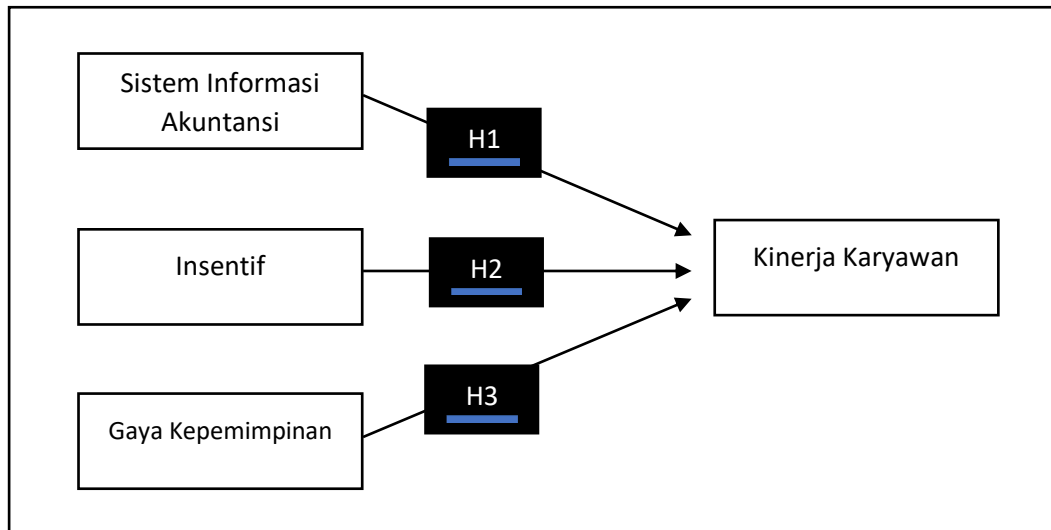
Penelitian yang dilakukan Indah Dahlia Yuanda (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Hartono dan Rotinsulu (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dalam hal semakin dilibatkannya karyawan dalam pengambilan keputusan maka karyawan akan semakin merasa dirinya diperlukan. Sehingga karyawan juga memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap perusahaan. Dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

D. Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian penggunaan SIA (Sistem Informasi Akuntansi), insentif, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran penelitian