

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian sebelumnya**

Aydiner et al (2019) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan timbal balik antara kapabilitas terkait sistem informasi (IS) dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 204 di negara turki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sedangkan variabel Kapabilitas Infrastruktur tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Administrasi SIA berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, & Umiyati (2019) penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian 'intern terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 204 di negara turki. Hasil penelitian Hasil penelitiandengan regresi berganda menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadapkinerja pegawai.

Penelitian Abdurrahman (2021) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan pengendalian internal berbasis COSO Framework dan Good Corporate Governance terhadap kinerja perusahaan. Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan sampel

Di perusahaan PT reindo. Hasil dari penelitian ini variabel Pengendalian internal COSO Framework tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan variabel Good Corporate Governance (GCG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Boulhaga, Bouri, Elamer, & Ibrahim (2022) Untuk menguji Peringkat lingkungan, sosial dan tata kelola dan kinerja perusahaan: Peran moderat kualitas pengendalian internal. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan Corporate social responsibility berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.3 Teori Kontinjensi**

Teori kontinjensi adalah teori kesesuaian pemimpin yang berarti menyesuaikan pemimpin dengan kondisi yang tepat. Teori yang dikemukakan oleh fiedler's ini berpendapat bahwa, kinerja pemimpin ditentukan dari pemahamannya terhadap situasi dimana mereka memimpin. Filosofi pola pikir teori kontinjensi berdasarkan bahwa setiap organisasi memiliki karakteristik masing-masing dan menghadapi masalah yang berbeda. Oleh karena itu pendekatan ini mempunyai pandangan bahwa situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula, dan setiap organisasi harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tersendiri.

Pendekatan kontinjensi mencoba untuk menerapkan berbagai pendekatan manajemen pada kehidupan nyata atau kondisi dan situasi tertentu. Perbedaan kondisi dan situasi tertentu memerlukan pendekatan tertentu pula Usman (2016). Menurut pendekatan ini, tugas manager ialah mengidentifikasi teknik tertentu yang

paling cocok diterapkan pada situasi tertentu dalam mencapai tujuan organisasi karena tidak ada satupun teknik manajemen yang universal yang dapat diterapkan dalam situasi dan kondisi.

Pendekatan kontingensi yang digunakan dalam sistem akuntansi didasarkan pada suatu premis bahwa tidak ada sistem akuntansi secara universal selalu tepat untuk diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan, namun sistem akuntansi juga tergantung pada faktor-faktor situasional yang ada dalam organisasi. Pendekatan kontingensi dapat mengetahui apakah keandalan sistem akuntansi itu akan selalu berpengaruh sama pada setiap kondisi atau tidak. Dengan didasarkan pada teori kontingensi maka sistem pengukuran kinerja dan proses sosialisasi perlu digeneralisasi dengan mempertimbangkan faktor organisasi dan situasional seperti perilaku individu (kerjasama/saling bergantung) agar dapat di terapkan secara efektif pada perusahaan.

Teori kontingensi dalam sistem akuntansi menggambarkan suatu upaya untuk mengidentifikasi sesuai dengan sistem pengendalian dalam suatu kondisi yang paling tepat. Pada prinsipnya, para praktisi akuntansi manajemen selalu mencoba menyesuaikan sistem agar lebih dapat berguna dalam setiap keadaan. Seperti upaya untuk mengidentifikasi variabel kontingensi yang paling penting dan menilai dampaknya pada desain sistem pengendalian.

Penggunaan konsep kesesuaian dalam teori kontingensi menunjukkan tingkat kesesuaian antara faktor-faktor kontekstual (kontingensi) dan SAM akan memungkinkan manajer untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Beberapa variabel kontinjensi yang dapat terjadi dalam suatu sistem pengendalian manajemen

sebuah perusahaan dapat dibagi ke dalam lima kategori Fisher (1998) dalam Purwati dan Zulaikha (2018): kategori pertama, terdiri dari variabel-variabel yang berhubungan dengan ketidakpastian yaitu ketidakpastian tugas dan ketidakpastian lingkungan. Kategori kedua, terdiri dari variabel kontingensi yang berhubungan dengan ketergantungan dan teknologi perusahaan. Kategori ketiga, terdiri dari industri perusahaan dan variabel unit bisnis, seperti ukuran, diversifikasi, struktur. Kategori keempat, mencakup strategi dan misi kompetitif. Kategori terakhir, yang diuji pada literatur pengendalian adalah faktor pengawasan. Pada penelitian ini penulis menggunakan teori kontingensi untuk dapat menganalisis desain dan sistem akuntansi untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan dan untuk menghadapi persaingan.

#### **2.4 Kinerja Perusahaan**

Menurut Daft (2009) Kinerja organisasi yaitu sejauh mana organisasi mewujudkan tujuannya. Namun, Mondy, (1990) mendefinisikannya bahwa sejauh mana organisasi menghasilkan keluaran yang diinginkan. Organisasi mengejar banyak tujuan, dan tujuan tersebut harus dicapai dalam menghadapi persaingan, sumber daya yang terbatas, dan ketidaksepakatan di antara kelompok kepentingan. Oguntimehin (2001) menyampaikan bahwa kinerja organisasi adalah kemampuan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Perspektif rasional berfokus pada pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya dan pada variabel keluaran seperti kualitas, produktivitas, dan efisiensi.

Pencapaian tujuan organisasi Komitmen tujuan dengan kata sederhana menunjukkan penerimaan tujuan oleh individu. Perencanaan tujuan adalah langkah

awal menuju motivasi individu. Almashhadani (2022) berkomentar bahwa jika tujuan dapat dicapai dan realistis maka diperlukan tingkat determinasi dan self-efficacy untuk menyelesaikan tujuan tersebut. Namun, A.Lawlor & Grimmond (2012) tingkat komitmen dapat terhambat jika individu tidak menemukan tujuan yang penting. Oleh karena itu, agar berhasil membuat tujuan dapat dicapai, organisasi harus menekankan pentingnya tujuan pada karyawan. Ma H (2000) mengemukakan bahwa tujuan yang sangat spesifik mempengaruhi tingkat kinerja. Sasaran yang tidak jelas dan abstrak menyulitkan karyawan untuk memutuskan jenis kinerja dan kualitas kinerja yang harus dihasilkan individu. Oleh karena itu, tujuan harus jelas dalam hal spesifikasi sehingga menugaskan tugas aktual yang diminta organisasi untuk dipenuhi.

Efisiensi organisasi Avolio, Gilder, dan Shleifer (2001) mendefinisikan efisiensi sebagai penggunaan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai nilai tambah dalam organisasi, rantai nilai. Dengan demikian efisiensi berarti pencapaian tujuan dengan biaya serendah mungkin. Harini et al (2019) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi harus memiliki karakteristik sebagai berikut agar efektif dan efisien: Akurat, Tepat Waktu, menyediakan administrasi dengan informasi yang diperlukan untuk mencapai pengendalian dan evaluasi kegiatan ekonomi, Menyediakan administrasi dengan informasi yang diperlukan yang membantu mereka dalam perencanaan, Efektivitas organisasional sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuannya.

Tujuan utama dari sebuah organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja yang baik di semua bagian organisasi, tujuan tidak dapat dicapai. Kinerja harus

dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajer atau supervisor. Pada bagian produktivitas tenaga kerja produktivitas berasal dari kata produktif artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sebagai suatu proses operasional yang terstruktur untuk menggali potensi yang ada pada suatu komoditas atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat berarti keinginan dan upaya setiap orang (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan (Brayfield, A. H., & Crockett, 1955).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang targetnya siap pada efisiensi, sehingga tujuan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Kinerja karyawan sebagaimana disebut Prestasi sebagai ukuran pencapaian individu atau kelompok, atau tingkat keberhasilan. Prestasi biasanya diketahui ketika seseorang atau sekelompok orang telah menetapkan kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan spesifik yang dapat dicapai. Tanpa tujuan, kinerja individu atau organisasi tidak dapat dikenali karena tidak ada tolok ukur.

Ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut menurut (Brayfield, A. H., & Crockett, 1955):

1. Kualitas Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna. Dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang

diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## **2.5 Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi adalah sistem berbasis komputer yang meningkatkan kontrol dan meningkatkan korporasi dalam suatu organisasi. Wilkinson et al (2000), fungsi utama sistem informasi akuntansi adalah untuk menetapkan nilai kuantitatif dari peristiwa ekonomi masa lalu, sekarang, dan masa depan. Manajer di berbagai tingkatan membutuhkan sistem informasi akuntansi untuk membuat keputusan dalam pengendalian internal Hoitash. Topash (2014) juga menemukan bahwa kriteria atau indikator berikut seharusnya ada dalam sistem informasi akuntansi apapun agar efisien di organisasi mana pun yaitu, efektivitas biaya, dokumentasi yang baik, adanya langkah-langkah keamanan yang tepat, independen internal dan audit eksternal, pemisahan operasi lain dari akuntansi, dan pengendalian internal yang efektif.

Menurut (Xu 2009), data yang tidak akurat dan tidak lengkap dapat merusak daya saing perusahaan. Kualitas sistem informasi akuntansi yang buruk dapat berdampak buruk pada pengambilan keputusan Huang, Lee, dan Wang (1999). Dalam mengelola suatu organisasi menerapkan peran sistem informasi akuntansi sangatlah penting Nicolao (2000). (Dibrell et al., 2008; Bhardwaj, et al, 1999; Rai

et al., 1996). Para penulis ini berpendapat bahwa, saat ini, teknologi informasi sudah tersedia dan penggunaannya tidak memberikan keunggulan kompetitif untuk mencapai hasil yang lebih baik Powell dan Dent-Micallef, (1997).

Kualitas sistem informasi akuntansi dapat dievaluasi dengan empat atribut, Akurasi, ketepatan waktu, kelengkapan, dan konsistensi (Xu 2003) mereka diperiksa faktor penentu keberhasilan untuk kualitas informasi akuntansi, mereka mengidentifikasi dan mewawancarai empat kelompok yaitu (produsen informasi, penjaga informasi, konsumen informasi dan manajer informasi. Grande et al., (2011) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi sudah tersedia dan menggunakannya tidak memberikan persaingan keuntungan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Literatur akuntansi berpendapat bahwa keberhasilan strategis dianggap sebagai hasil dari desain sistem informasi akuntansi (SIA) Langfield-Smith, (1997).

Beberapa penelitian telah menegaskan bahwa sistem informasi akuntansi memainkan peran proaktif dalam manajemen strategi, bertindak sebagai mekanisme yang memungkinkan strategi organisasi Chenhall, (2003), Gerdin dan Greve (2004). Augustine, Maurine, Jian (2014), melakukan penelitian tentang dampak informasi akuntansi terhadap profitabilitas usaha kecil di kota Kampala di Uganda Afrika timur. Masalah utama yang ditemukan adalah sebagian besar usahakecil tidak memiliki sistem informasi akuntansi yang selalu menghasilkan tingkat kinerja yang rendah.

## **2.6 Pengendalian Internal**

Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang dan dijalankan oleh



pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola dan manajemen untuk memberikan jaminan yang wajar tentang pencapaian tujuan entitas sehubungan dengan keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Mwindi, 2008).

Pengendalian internal dibagi menjadi pengendalian internal keuangan dan pengendalian internal non-keuangan (administratif). Pengendalian internal keuangan berkaitan dengan aktivitas keuangan dan dapat dicontohkan dengan pengendalian atas penerimaan dan pembayaran kas perusahaan, operasi pembiayaan, dan pengelolaan penerimaan dan pembayaran perusahaan. Pengendalian internal nonkeuangan di sisi lain berkaitan dengan aktivitas yang bersifat keuangan secara tidak langsung yaitu pengendalian atas bagian personalia perusahaan dan operasinya, kontrol aset tetap dan bahkan kontrol atas prosedur yang ditetapkan (Reid & Ashelby, 2012).

Tata Kelola melalui Dewan Direksi dan Keseimbangan kekuasaan dalam organisasi dengan memiliki berbagai peran departemen juga termasuk dalam kategori kontrol non-keuangan. Ada tiga klasifikasi utama pengendalian internal; preventif, detektif, dan korektif. Kontrol preventif memprediksi potensi masalah sebelum terjadi, membuat penyesuaian, dan mencegah terjadinya kesalahan, kelalaian, atau tindakan berbahaya; misalnya, banyak sistem keuangan memiliki kontrol bawaan yang mencegah duplikasi data, sehingga sistem tidak akan mengizinkan pemrosesan dokumen yang sama lebih dari satu kali dan mengeluarkan peringatan dan peringatan.

Kontrol detektif digunakan untuk mendeteksi dan melaporkan terjadinya

kelalaian, kesalahan, atau tindakan jahat. Prosedur dan proses Audit Internal memainkan peran detektif. Auditor internal memeriksa sistem organisasi, menganalisis statistik organisasi dan hasil keuangan dan sering menginterogasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Akhirnya, kontrol korektif membantu memastikan bahwa dampak ancaman diminimalkan, mengidentifikasi penyebab masalah serta memperbaiki kesalahan yang timbul dari masalah tersebut. Contoh kontrol korektif adalah pemutusan hubungan kerja dimana karyawan ditemukan bersalah. Kontrol korektif memperbaiki masalah yang ditemukan oleh kontrol detektif dan memodifikasi sistem pemrosesan untuk meminimalkan terjadinya masalah di masa mendatang (Singleton et al., 2016).

## **2.7 Peran Pengendalian Internal**

Tunji (2013) dan Dhillon (2011) berpendapat bahwa pengendalian internal mencakup seperangkat aturan, kebijakan, dan prosedur yang diterapkan organisasi untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa: (a) laporan keuangannya dapat diandalkan, (b) operasinya efektif dan efisien, dan (c) kegiatannya mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Kerangka kerja *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO, 2013) memandang pengendalian internal sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh Dewan Direksi, manajemen, dan personel lain entitas, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar terkait pencapaian tujuan dalam kategori berikut: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian internal yang baik membantu organisasi untuk mencegah penipuan, kesalahan dan meminimalkan pemborosan.

Aset diperkuat; itu memberikan jaminan kepada manajemen atas ketergantungan data akuntansi, menghilangkan kecurigaan yang tidak perlu dan membantu dalam pemeliharaan catatan akuntansi yang memadai dan andal (Amudo & Inanga, 2009). Salah satu tujuan utama pengendalian internal berkaitan dengan memastikan efektivitas dan efisiensi operasi entitas. Ini termasuk kinerja keuangan dan pengamanan aset terhadap kehilangan atau penyalahgunaan. Jika tujuan ini tercapai maka entitas akan dapat meningkatkan kinerja keuangannya dan mencapai kesuksesan finansial (Trkman, 2010).

Organisasi secara konstan dan ekstensif bekerja untuk meningkatkan sistem pengendalian internal mereka sehingga dapat meningkatkan aliran pendapatan, bertahan dalam lingkungan ekonomi dan kompetitif yang berubah dengan cepat, dan beradaptasi dengan tuntutan dan prioritas pelanggan yang berubah (Kantzios & Chondraki, 2006). Pengendalian intern terdiri dari lima komponen yang saling terkait yang berasal dari cara manajemen menjalankan bisnis dan terintegrasi dengan proses manajemen: lingkungan pengendalian; tugas berisiko; kegiatan pengendalian; informasi dan Komunikasi; dan pemantauan (Ratcliffe & Landes, 2009). Menurut Rittenberget al., (2015), dibawah operasi organisasi saat ini secara umum, pentingnya pengendalian internal dapat dibagi menjadi enam kategori utama; mendeteksi kesalahan dan penipuan, mengurangi ilegal perilaku, meningkatkan kompetensi badan usaha, meningkatkan kualitas data, membantu menciptakan infrastruktur bisnis, dan menurunkan fee auditor.

## **2.8 Pengembangan Hipotesis**

### **2.8.1 Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan**

Penerapan sistem informasi akuntansi dapat dilihat sebagai prediktor kuat dari kinerja organisasi, bertepatan dengan temuan sebelumnya dalam literatur (dan Omrani, 2014; Harash, 2015). Secara khusus, penggunaan AIS secara signifikan mempengaruhi peningkatan kualitas. Mirip dengan penelitian sebelumnya, alat AIS kemungkinan akan membantu organisasi untuk meningkatkan kualitasnya secara keseluruhan (Nwinee et al., 2016; Nabizadeh dan Omrani, 2014). Mengenai pengurangan biaya, hasilnya menunjukkan bahwa AIS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengurangan biaya sesuai dengan temuan sebelumnya dalam literatur (Hla dan Teru, 2015).

Implementasi dan keberhasilan sistem informasi akuntansi telah diteliti secara komprehensif tetapi literatur kontemporer menunjukkan sedikit bukti hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi dan ukuran kinerja. Sistem informasi akuntansi dapat berdampak positif pada organisasi sebagai berikut; adaptasi yang lebih baik terhadap lingkungan yang berubah, pengelolaan transaksi yang wajar dan tingkat daya saing yang lebih baik.. Sistem informasi akuntansi memainkan peran penting dan penting, menyediakan informasi yang dapat membantu manajemen organisasi melakukan tugasnya secara maksimal.

Penelitian empiris Aydiner et al (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. kemudian Kurniawan, & Umiyati (2019) penelitian ini mendapatkan hasil pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja pegawai. Bahwa dari hasil penelilitain tersebut sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## **H1: Terdapat pengaruh yang signifikan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan**

### **2.8.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan**

Sistem pengendalian internal termasuk audit internal dimaksudkan terutama untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan meningkatkan akuntabilitas di antara penyedia informasi dalam suatu organisasi (Jensen, 2013). Oleh karena itu, pengendalian internal memiliki tujuan yang lebih luas sehingga tingkat masalah pengendalian organisasi terkait dengan pendapatan yang lebih rendah, yang mengeksplorasi hubungan antara pengungkapan kelemahan material dan kecurangan.

Pengendalian internal menyediakan sebuah penilaian independen kualitas kinerja manajerial dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan untuk menghasilkan pendapatan yang lebih baik (Beeler et al., 2009). Fadzil et al., (2015) menegaskan bahwa pengendalian internal yang efektif secara tegas berkorelasi dengan keberhasilan organisasi dalam memenuhi tingkat target pendapatannya.

Pengendalian internal yang efektif untuk menghasilkan pendapatan melibatkan; tinjauan rutin atas keandalan dan integritas informasi keuangan dan operasi, tinjauan atas kontrol yang digunakan untuk mengamankan aset, penilaian atas kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas yang digunakan manajemen mencapai tujuan organisasinya (Ittner et al., 2013).

Penelitian empiris Aydiner et al (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. kemudian Kurniawan, & Umiyati (2019) penelitian ini mendapatkan hasil pengaruh

penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja pegawai. Bahwa dari hasil penelitian tersebut sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

**H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan**

### 2.9 Kerangka Konseptual

Konsep atau model dari penelitian ini adalah model pengujian sistem informasi dan pengendalian internal dalam menjelaskan kinerja pegawai adapun kerangka konseptual sebagai berikut;



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**