

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

1.1.1 Sistem Informasi Akuntansi

Definisi Sistem Informasi Akuntansi menurut Azhar Susanto (2017:80)

adalah sebagai berikut:

Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/ komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Menurut Romney & Steinbart (2018:10):

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan.

Adapun menurut Turner, Weickgenannt, & Copeland (2017:4) menyatakan bahwa:

Sistem informasi akuntansi meliputi proses, prosedur, dan sistem yang menangkap data akuntansi dari proses bisnis, mencatat data akuntansi ke dalam catatan yang sesuai, memproses data akuntansi secara terperinci dengan mengklasifikasikan, merangkum, dan mengkonsolidasikan serta melaporkan data akuntansi yang diringkas ke pengguna internal maupun eksternal.

Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dapat menghasilkan informasi dengan melakukan kegiatan pengumpulan pencatatan penyimpanan pengolahan dan pemuatan laporan data akuntansi yang terintegrasi secara harmonis yang berfungsi melakukan pengolahan data transaksi keuangan dengan tujuan untuk menghasilkan informasi yang berguna sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pengguna

1.1.1.1 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney & Steinbart (2018:11) mengatakan keenam komponen sistem informasi akuntansi diatas memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi tiga fungsi bisnis penting, yaitu sebagai berikut :

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai kegiatan yang dilakukan organisasi, sumber daya, serta personil dari organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis, seperti misalnya melakukan penjualan dan pembelian bahan baku dengan proses yang sering dilakukan secara berulang.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan, sumber daya, dan personil organisasi.
3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk melindungi aset dan data organisasi.

1.1.1.2 Peran Sistem Informasi Akuntansi

Peranan Sistem informasi akuntansi disuatu organisasi sangat penting dalam membantu organisasi untuk mempertahankan posisi strategisnya. Mencapai kesesuaian yang baik antara aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas.

Ada 5 (lima) peran sistem informasi akuntansi (SIA) menurut Azhar Susanto (2013:10), yaitu:

1. Mengumpulkan dan memasukan data ke dalam Sistem informasi Akuntansi.
2. Mengolah data transaksi tersebut.
3. Menyimpan data untuk tujuan di masa mendatang.

4. Memberi pemakai atau pengambil keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.

5. Mengontrol semua proses yang terjadi.

1.1.1.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2016:12):

“Indikasi dari Kualitas Informasi Akuntansi adalah mengurangi ketidakpastian mendukung keputusan, dan mendorong lebih baik dalam hal perencanaan aktivitas kerja. Pembuatan keputusan oleh manajemen akan menjadi lebih baik apabila semua faktor yang mempengaruhi pembuatan keputusan tersebut dipertimbangkan. Apabila semua faktor sudah dipertimbangkan, maka manajemen mempunyai risiko yang lebih kecil untuk membuat kesalahan dalam pembuatan keputusan”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kualitas system informasi akuntansi merupakan karakteristik kualitas dari suatu sistem informasi sehingga menghasilkan informasi yang akurat dan efisien.

1.1.1.4 Indikator Sistem informasi Akuntansi

Lilis Puspitawati (2021:67) menyimpulkan kualitas sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari sudut pandang/ dimensi: Penggunaan Sistem (system use) dan Kepuasan pengguna (user satisfaction) yang dapat diukur melalui indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Dimensi penggunaan sistem (system usage), dinyatakan oleh Heidmann (2008:78), Stair & Reynold (2012:32), Bockholdt (1999:113), Kieso, Weygandt dan Kimmel (2010: 303), De.Lone & Mc. Lean (1992 & 2003) dan Seddon (1997), dengan Indikator sebagai berikut:

a) Security, adalah dapat terkendalinya keamanan dalam mengakses (Romney & Steinbart, 2006:23 dan Barrier, 2002:263)

- b) Processing integrity, adalah sampai sejauh mana sistem mempermudah kombinasi perolehan informasi dari berbagai sumber untuk mendukung keputusan. (Romney & Steinbart, 2006:23 dan Heidemann, 2008: 81)
- c) Availabilty, adalah tersedianya sistem dalam mempertemukan kewajiban yang ditentukan dengan proses bisnis yang dilaksanakan (Romney & Steinbart, 2006:23)
- d) Ease to use & usefullness, merupakan sistem mudah digunaka dan memiliki tingkat kegunaan yang diharapkan/bermafa Duggan & Reichgelt (2006: 40), Barrier (2002;236), Davis et (1989) dan Venkantesh et al. (2003)

2. Dimensi Kepuasan Pengguna (user satisfaction), dinyatakan oleh Heidmann (2008:78), Stair & Reynold (2012:32), Bockhola (1999:113), Deghanzade, et al. (2011), Nicolau (2000), De.Lone & Mc Lean (1992 & 2003), Seddon (1997) dengan Indikator sebagai berikut

- a) Flexible, adalah sampai sejauh mana sistem dapat menyesuaikan diri dengan berbagai kebutuhan pengguna dan terhadap perubahan lingkungan. Heidmann (2008: 81), Barrier (2000:236) dan Stair & Reynold (2012: 32).
- b) Accesible, adalah kemudahan dalam mengakses sistem informasi dimanapun dan kapanpun berada. Heidmann (2008: 81) dan Stair & Reynold (2012: 32)
- c) Efficient, merupakan efektif dalam penggunaan biaya dalam arti manfaat informasi yang diberikan harus melebihi biaya yang dikeluarkan untuk

menjalankan sistem informasi Akuntansi tersebut. Heidmann (2008: 81) dan Stair & Reynold (2012:32)

d) Provides Correct and Timely information, merupakan hasil dari sistem informasi akuntansi dapat digunakan oleh penggunany sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Heidmann (2008 81); Stair & Reynold (2012: 32) (1999:115), dan Nicolau (2000)

1.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, agar dapat menjalankan fungsinya sebenar-benarnya. Banyak defenisi yang dapat digunakan untuk mendefenisikan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa:

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja keras atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini, SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi sebagai aset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan karena mereka adalah penggerak organisasi

1.1.2.1 Kompetensi Sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sangat dibutuhkan setiap organisasi guna mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Mulyono (2018:108). Kompetensi Sumber daya manusia adalah

Kompetensi sumber daya manusia yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien

Sedangkan Menurut Donni Juni Priansa (2018:252)

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada kinerja dan produktifitas kerja yang handal melalui pembangunan pegawai berbasis kompetensi

Berdasarkan pengertian kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap serta perilaku untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien dan mampu menghasilkan kinerja dengan kualitas yang baik

1.1.2.2 Indikator Kompetensi Sumber daya manusia

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi

3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi

1.1.3 Kinerja UMKM

1.1.3.1 UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)

Definisi UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Bab 1 Pasal 1. UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) ialah usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif dengan kriteria yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang. Sehingga untuk mengetahui jenis usaha apa yang sedang dijalankan perlu memperhatikan kriteria. Sebab hal ini akan berpengaruh pada proses pengurusan surat ijin usaha serta menentukan besaran pajak yang akan

dibebankan kepada pemilik UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Bab 1 Pasal 1 yang dimaksud dengan :

1. Usaha mikro adalah usaha ekonomi produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana di atur dalam Undang-Undang ini.

Berdasarkan definisi di atas maka pada intinya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah suatu bentuk usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Tabel 2. 1
Kriteria UMKM

Jenis	Asset	Omzet
Usaha Mikro	Maximal 50.000.000	Maximal 300.000.000
Usaha Kecil	>50.000.000 – 500.000.000	>300.000.000 – 2.500.000.000
Usaha Menengah	>500.000.000 – 10.000.000.000	2.500.000.000 – 50.000.000.000

Sumber: UU No. 20 tahun 2008 BAB IV Pasal 6

1.1.3.2 Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau perusahaan. Moehariono (2012:95).

Kesimpulan Kinerja adalah hasil pekerjaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan organisasi atau perusahaan yang mengacu pada standar yang diterapkan.

1.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi menurut Ruky (2001:7) diantaranya yaitu:

Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.

1. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
2. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja penataan ruangan dan kebersihan
3. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
4. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
5. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi imbalan, promosi dan lainnya.

1.1.3.4 Indikator kinerja perusahaan

Menurut Magdalena Silawati et.al dalam penelitiannya (2016:1365) Variabel Kinerja adalah ukuran peningkatan kegiatan usaha pelaku UMKM dalam mewujudkan tujuan yaitu melalui indikator:

a. Pertumbuhan Penjualan

Merupakan bagaimana tanggapan responden terhadap tingkat pertumbuhan penjualan

b. Pertumbuhan Modal

Merupakan bagaimana tanggapan dari responden terhadap tingkat pertumbuhan modal

c. Pertumbuhan Tenaga Kerja

Merupakan bagaimana tanggapan dari responden terhadap penyerapan tenaga kerja

d. Pertumbuhan Laba

Merupakan bagaimana tanggapan dari responden terhadap rata-rata pertumbuhan laba

Berdasarkan Indikator-indikator yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan Indiktaor Pertumbuhan penjualan,pertumbuhan modal, pertumbuhan modal, pertumbuhan laba

1.2 Kerangka Pemikiran

1.1.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja perusahaan

Sistem Informasi Akuntansi merupakan kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data

lainnya ke dalam informasi. Informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan. Azhar Susanto (2017:80).

Menurut Mardi (2011:11) mengenai peranan sistem informasi akuntansi dalam meningkatkan kinerja perusahaan:

Peningkatan Kinerja / keuntungan yang diraih perusahaan berasal dari peranan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dilakukan dengan baik, bagaimana mengintegrasikan nilai dalam organisasi sehingga timbul efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Teori tersebut sesuai didukung oleh Penelitian dari Nurhikmah Esti Prastika, Djauhar Edi Purnomo (2014) dan penelitian (Dalimunthe, Tiara, dan Lubis 2019) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM Sehingga terlihat bagaimana peran sistem informasi akuntansi bagi perkembangan UMKM sangat jelas.

Serta dalam Penelitian (Olamide dan Adeyemi 2016) yang mengatakan *“This study revealed that there is a positive relationship between SMEs’ performance and the adoption of accounting information system. The implementation of accounting information system could lead to better decision making and effective inventory control system”*

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dan dari peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

1.1.5 Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut Lijan (2016:419) Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan

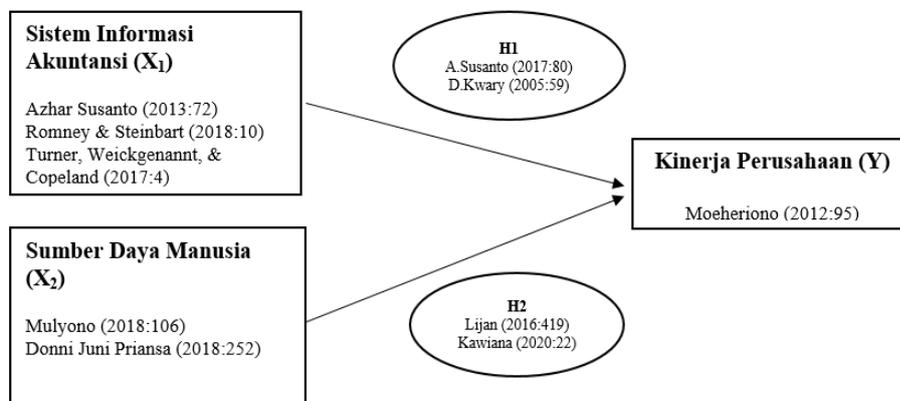
Dan menurut Kawiana (2020:22) mengatakan SDM memengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian dari Luh Putu Suryantini, Ni Luh Gede Erni Sulindawati (2020) dan penelitian (Ardiana, Brahmayanti, dan Subaedi 2010) kualitas SDM memiliki pengaruh positif kinerja UMKM. Dengan meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan dari kinerja UMKM.

Serta dalam penelitian I.D.K.R. Ardiana, I.A Barahmayanti, Subaedi (2010) Menunjukkan bahwa kompetensi SDM UKM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja UMKM

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dan dari peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyajikan paradigma penelitian dalam gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1 Paradigma penelitian

1.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H1 : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

H2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.