

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi dapat diuraikan dari berbagai sumber, yaitu dari Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2015 : 355) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.

“Organization culture refers to a system of shared meaning shared by members-members who distinguish the organization from other organization”.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2015: 20) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan:

“Suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola pikir yang berasumsi dasar yang dimiliki oleh suatu kelompok untuk memecahkan masalah baik adaptasi eksternal maupun integrasi internal yang kemudian dipelajari oleh anggota kelompok lainnya sebagai bentuk penerimaan dan pemikiran terhadap masalah tersebut.

2.1.1.1. Indikator Budaya Organisasi

Untuk mengukur konsep budaya organisasi, peneliti mengukur dengan menggunakan karakteristik seperti yang dinyatakan oleh Stephen P. Robbins. Timothy

A. Judge (2018:296) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah:

1. *“Innovation and risk taking*
2. *Attention to detail*
3. *Outcome orientation*
4. *People orientation*
5. *Team orientation*
6. *Aggressiveness; dan*
7. *Stability”*.

Penjelasan dari karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins.

Timothy A. Judge (2018:296) yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and risk taking*) diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
2. Perhatian terhadap Detail (*Attention to detail*) diartikan bahwa di dalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
3. Orientasi pada Hasil (*Outcome orientation*) diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada Orang (*People orientation*) diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.

5. Orientasi pada Tim (*Team Orientation*) diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*) diartikan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. Stabilitas (*Stability*) diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang.

2.1.2. Struktur Organisasi

Pengertian Struktur Organisasi dapat diuraikan dari berbagai sumber, yaitu dari Colquitt et al., (2015:504) yang menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan bentuk tugas dan tanggung jawab yang harus dikoordinasikan antara bagian atau kelompok satu dengan yang lainnya dalam suatu perusahaan. Salah satu pengaplikasiannya yaitu dengan membentuk bagan organisasi. Bagan organisasi disini menggambarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang harus dipahami oleh seluruh anggota perusahaan.

“Organizational structure is formally dictates how jobs and tasks are divided and coordinated between individuals and groups within the company. One way of getting a feel for an organization’s structure is by looking at an organizational chart. An organizational chart is a drawing that represents every job in the organization and the formal reporting relationships between those jobs. It helps organizational members and outsiders understand and comprehend how work is structures within the company”.

Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2016:322) menyatakan bahwa struktur organisasi adalah bentuk formalitas tugas dan tanggung jawab setiap bagian dalam sebuah organisasi.

“Organizational structure is the formal arrangement of job within an organization”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Struktur Organisasi adalah susunan dan hubungan antar bagian berdasarkan posisi yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi sesuai dengan keahliannya masing-masing yang menjalankan kegiatan-kegiatan operasional di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan sesuai dengan apa yang di harapkan.

2.1.2.1. Indikator Struktur Organisasi

Untuk mengukur konsep Struktur Organisasi, peneliti mengukur dengan menggunakan unsur-unsur seperti yang dinyatakan oleh Robbins, et al., (2015: 464-470) menyatakan bahwa indikator struktur organisasi adalah:

1. *“Work Specialization.*
2. *Departementalization.*
3. *Chain of Command.*
4. *Span of Control.*
5. *Centralization and decentralization.*
6. *Formalization”.*

Penjelasan dari karakteristik struktur organisasi menurut Robbins, et al., (2015: 464-470) yaitu sebagai berikut:

1. *Spesialisasi (Work Specialization):* Spesialisai kerja maksudnya sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah – pecah menjadi pekerjaan yang terpisah.
2. *Departementalisasi (Departementalization):* Departementalisasi adalah dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan sehingga tugas yang sama atau mirip dapat dikoordinasikan.
3. *Rantai Komando (Chain Of Command):* Rantai komando merupakan garis wewenang yang tidak terputus yang terentang dari puncak

organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa yang melapor ke siapa. Ada dua konsep komplementer rantai komando, yaitu sebagai berikut:

- a. Wewenang, yaitu: hak – hak yang melekat dalam posisi manajerial untuk member perintah dan mengharapkan agar perintah itu dipatuhi.
 - b. Kesatuan komando, yaitu: bawahan harusnya mempunyai satu atasan yang kepadanya bersifat bertanggung jawab langsung.
4. Rentang Kendali (*Span Of Control*): Rentang kendali adalah banyaknya bawahan yang dapat diatur secara efektif dan efisiensi.
 5. Sentralisasi dan Desentralisasi (*Centralization and Dezentralization*): Sentralisasi dan Desentralisasi adalah tingkat dimana pengambilan keputusan dipusatkan pada titik tunggal dalam organisasi. Hal ini mencakup hal – hal yang melekat dalam organisasi seseorang.
 6. Formalisasi (*Formalization*): Formalisasi adalah tingkat dimana pekerjaan dalam organisasi itu dibakukan.

2.1.3. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1. Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian sistem informasi akuntansi dapat diuraikan dari berbagai sumber, yaitu dari Anastasia Diana & Lilis Setiawati (2011:4) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah:

“Sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan”.

Sedangkan menurut Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggdini (2011:57) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah:

“Suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dirancang untuk melakukan kegiatan proses data dan pelaporan informasi baik dengan manual maupun secara terkomputerisasi tentang kegiatan yang berhubungan dengan keuangan.

2.1.3.2. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian kualitas sistem informasi akuntansi dapat diuraikan dari berbagai sumber, yaitu dari Azhar Susanto (2013:11) menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi adalah:

“Semua unsur, sub unsur dan komponen – komponen yang berjalan baik terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi yang berkualitas”.

Sedangkan menurut Krismiaji (2015:15) menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi adalah:

“Proses menjadi informasi yang bermanfaat bagi para pembuat keputusan untuk menghasilkan informasi yang berkualitas”

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi adalah unsur-unsur yang saling terintegrasi yang membentuk suatu sistem informasi akuntansi dimana sistem tersebut dapat di aplikasikan oleh si pemakai dalam menghasilkan suatu informasi akuntansi yang berkualitas secara efektif dan efisien.

2.1.3.1. Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Untuk mengukur konsep kualitas sistem informasi akuntansi, peneliti mengukur dengan menggunakan karakteristik seperti yang dinyatakan oleh Mardi (2016: 72-74) menyatakan bahwa indikator kualitas sistem informasi akuntansi adalah:

1. “Ketersediaan (*Availability*)
2. Keamanan (*Security*)
3. Pemeliharaan (*Maintanability*)
4. Terintegrasi (*integrity*)”.

Penjelasan dari karakteristik kualitas sistem informasi akuntansi menurut Mardi (2016: 72-74) yaitu sebagai berikut:

1. Ketersediaan (*Availability*): Sebuah sistem informasi akuntansi membutuhkan berbagai kesiapan untuk dioperasikan oleh perusahaan, yang sangat dibutuhkan oleh sebuah sistem adalah tersedianya pelayanan sistem secara tepat waktu.
2. Keamanan (*Security*): Sebuah sistem informasi akuntansi keamanan sangat diutamakan, karena sistem keamanan ini dapat mencegah penggunaan sumber daya yang tidak sesuai, serta tindakan pencurian sumber daya sistem.
3. Pemeliharaan (*Maintanability*): Sebuah sistem informasi akuntansi diharapkan dapat diubah sewaktu-waktu apabila diperlukan, tanpa mengganggu kelancaran proses sistem yang lain, namun kegiatan ini harus melalui pengendalian yang jelas.
4. Terintegrasi (*integrity*): Sebuah sistem informasi akuntansi yang berkualitas selain menghasilkan informasi yang lengkap, akurat, tepat

waktu dan diotorisasi, suatu sistem juga harus terintegrasi dan dapat melaksanakan fungsi yang ditargetkan kepadanya secara utuh dan tidak ada aspek lain yang mempengaruhinya.

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi

Akuntansi

Secara umum budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan seperti diungkapkan oleh para ahli yaitu menurut Turban dan Volonino (2015:25) menyatakan bahwa nilai sistem informasi ditentukan oleh hubungan antara sistem informasi, orang, proses bisnis, dan budaya organisasi.

“The value of the information system is determined by the relationship between information systems, people, business processes, and organizational culture”.

Hal serupa yang di ungkapkan oleh Kendall dan Kendall (2011:46) menyatakan bahwa anggota organisasi memiliki satu atau lebih subkultur dalam organisasi, yang berpengaruh kepada perilaku anggota, termasuk mendukung penggunaan sistem informasi.

“The members of organization has one or more subcultures within organization that can affect the behaviour of members, including supporting the use of information system”.

Teori tersebut di perkuat oleh penelitian yang telah di lakukan oleh Siti Kurnia R, Lilis Puspitawati dan Sri Dewi A (2014) dengan judul Analisis Budaya Organisasi pada Pengembangan Sistem Informasi di UNIKOM, yang menunjukkan bahwa ada

pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dimana pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dianggap cukup baik namun jika ditingkatkan daya dorong yang positif dalam diri para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih baik.

Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Lilis Puspitawati dan Novi Indriani Siti Nurshalihat (2020) dengan judul *Prediction Modal Kualitas Aplikasi Sistem Pembayaran Tiket (E-Ticket) yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi serta Dampaknya terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Untuk Pengambilan Keputusan*, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas aplikasi sistem informasi pembayaran tiket (e-ticket) karena kualitas aplikasi sistem informasi pembayaran tiket (e-ticket) memiliki hubungan yang erat dengan operasi fisik dan budaya organisasi perusahaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inta Setya Budi (2015) dengan judul *Influence of Organizational Culture And Structure On Quality Of Accounting Information System*, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dikarenakan sistem informasi akuntansi yang baik tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh budaya organisasi dan sumber daya manusia yang memadai.

2.2.2. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Secara umum struktur organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan seperti diungkapkan oleh para ahli yaitu menurut Laudon dan Laudon (2012: 107) menyatakan bahwa struktur organisasi

mempengaruhi sistem informasi akuntansi untuk memfasilitasi informasi yang tersedia dengan memperluas distribusi informasi ke berbagai tingkatan dalam suatu organisasi, sehingga karyawan-karyawan yang berada pada level terendah bahkan dapat memberikan dorongan/kontribusi pada proses pengambilan keputusan.

“The organizational structure affect the accounting information system to facilitate the available information by expanding the distribution of information to various levels within an organization, so that the employee/employees who are at the lowest level even can provide a boost/contribution to the decision-making process”.

Sedangkan menurut Bodnar, et al., (2010: 23) mengkonfirmasi bahwa sistem informasi akuntansi dalam suatu struktur organisasi adalah alat bagi manajer untuk mengendalikan dan mempengaruhi kebijakan, anggaran dan perencanaan dalam organisasi layanan informasi.

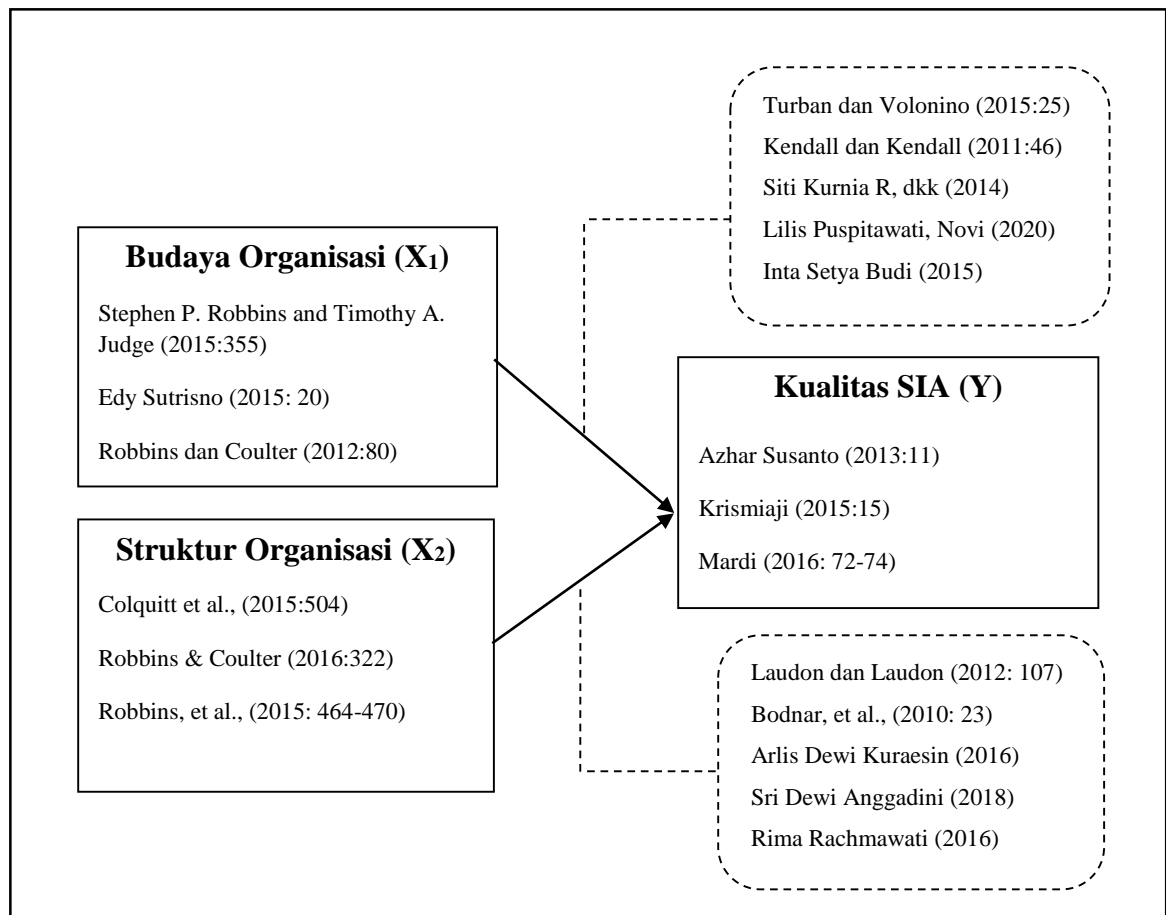
“The accounting information system in an organizational structure is a tool for managers to control and influence policy, budgetary and planning in the organization of information services”.

Teori tersebut di perkuat oleh penelitian yang telah di lakukan oleh Arlis Dewi Kuraesin (2016) dengan judul *Influence Organizational Structure on the Quality of Accounting Information Systems*, menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi karena keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi sangat tergantung pada struktur organisasi yang baik.

Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Sri Dewi Anggadini (2018) dengan judul *The Influence Of The Organizational Structure And Of The Top Management Supports On The Accounting Information System And Its Implication On The Accounting Information Quality*, menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh

signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi karena kualitas sistem informasi akuntansi yang dimiliki telah mencapai tingkat ideal yang diharapkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima Rachmawati (2016) dengan judul Struktur Organisasi, Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, menunjukkan bahwa dengan struktur organisasi yang efektif artinya jelas pembagian tugas dan pendelegasian wewenang dapat meningkatkan kualitas sistem akuntansi manajemen karena akan melanggengkan integrasi antar bagian yang dibutuhkan oleh suatu sistem informasi.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Suliyanto (2018:99) Hipotesis berasal dari dua kata, yaitu *hypo* yang memiliki arti lemah atau kurang dan *thesis* yang berarti pendapat atau kebenaran. Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan hipotesis yaitu sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.