BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Orgainsasi/Kerja secara harfiah terdiri dari dua kata, yaitu budaya dan organisasi/kerja. Kata budaya berasa dari bahasa sansekerta budhayah, bentuk jamak dari budhi yang artinya "akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan , nilai-nilai dan sikap mental". Budhi daya berarti membudidayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal culture yang artinya mengolah atau menegerjakan sesuatu yang kemudian dikembangkan sebagai cara manusia mengaktualisasi rasa, karsa dan karya-karyanya (performance). Menurut Koentjaraningrat (2000), buadaya diartikan sebagai keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar (Adam Ibrahim,2010:195).

Dari pengertian tersebut Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya (2010:195) budaya mengandung makna sebagai berikut :

1. adanya pola nilai, sikap tingkah laku termasuk bahasa, hasil karsa dan karya
2. budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang memeprngaruhi sikap dan tingkah laku

3. budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi terhadap norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya ditengah-tengah lingkungan tertentu dan
4. dalam proses budaya terdapat proses saling memengaruhi dan saling ketergantungan, baik sosial maupun lingkungan nonsosial

Menurut Wilkins (1983) mendefinisikan Budaya Organisasi yaitu :

> "Budaya sebagi sesuatu yang dianggap biasa dan dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya. Lingkungan sosial dalam pengertian ini mungkin berupa negara, kelompok etnis tertentu, desa di daerah, atau sebuah organisasi. Arti yang dapat dibagi bersama tersebut dinyatakan sebagai kebiasaan ,slogan.legenda, arsitektur, dan barang bautan simbolis" (Adam Ibrahim Indrawijaya, 2010:195)

Wirawan (2007:10) merangkum definisi budaya organisasi sebagai :

> Norma,nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir,sikap dan prilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Shein (2004) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah

> Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi ekternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan, terkait dengan masalah-masalah tersebut(Prabundu Tika, 2010)

Schein,E.H. mencoba memberikan beberapa pengertian umum mengenai budaya organisasi:

1. *Observed behavioral regularities when people interact*.

   (Keteraturan-keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi.)

2. *The norms that evolve in workin group*

   (Norma-norma yang berkembang dalam kelompok kerja.)

3. *The dominant values espoused by an organization*.

   (Nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh suatu organisasi.)

4. *The philosophy directing the organization policy*.

   (Filosofi yang mengarahkan kebijaksanaan organisasi.)

5. *The rule of the game for getting along inthe organization*.

   (Aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota di dalam organisasi.)

6. *The feeling or climate in an organization*.

   (Perasaan atau iklim dalam suatu organisasi.)

2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Schein membagi indikator budaya organisasi menjadi 3 yaitu :

1. Artifak dan kreasi

   Artifak mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar dan di rasakan. Pada level artifak dan kreasi, konstruksinya dilakukan secara lingkungan fisik dan sosial. Pada level ini orang dapat melihat ruang fisik, produk teknologi organisasi, bahan tertulis dan tidak tertulis, produk seni,

dan perilaku nyata anggota organisasi. Dalam hal ini termasuk penampilan emosional, mitos dan sejarah organisasi, nilai-nilai yang mucul dalam komunikasi seperti ritual, seremonial, dan sebagainya.

2. Nilai- nilai

   Nila-nilai adalah solusi yang muncul dari seseorang pemimpin dalam organisasi dengan maksud memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisai tersebut. Jika suatu kelompok ingin menciptakan atau dihadapakan pada tugas-tugas organisasi, masalah-masalah atau isu-isu penting organisasi, maka solusi yang pertama muncul, dengan datangnya dari individu-individu yang berpengaruh dalam kelompok tersebut, mereka dapat menginterpretasikan, mengasumsikan, dan memberikan penilaian terhadap persoalan tersebut dan akan memberikan solusi baik menyangkut pengetahuan, sikap maupun tindakan yang harus dijalankan. Nilai-nilai dapat mencerminkan misi organisasi, tujuan, standar, dan larangan-larangan.

3. Asumsi Dasar

   Asumsi dasar ini merupakan bagian organisasi yang paling utama. Asumsi dasar menjadi jaminan bahwa seseorang menemukan variasi kecil dalam unit budaya. Dalam hal ini termasuk asumsi dasar adalah :

   - Hakikat dengan lingkungan, asumsi menyangkut hubungan organisasi dengan lingkungan menjelaskan isu-isu pokok, tetapi menyangkut wilayah-wilayah inti. Organisasi dapat membuat asumsi mengenai dimensi-dimensi yang relevan menyangkut lingkungan dengan

memperhitungkan faktor teknologi, politik, ekonomi, budaya masyarakat. Asumsi hakikat hubungan dengan lingkungan berkaitan dengan sikap organisasi dalam menghadapi lingkungan. Sikap tersebut menyangkut :

a) Sikap penyelarasan diri, sikap ini diambil untuk menyelaraskan diri terhadap tantangan hidup
b) Sikap proaktif, sikap ini memandang bahwa alam bisa ditundukkan sehingga perusahaan proaktif terhadap fokus pasar baru dan memanfaatkan peluang-peluang besar
c) sikap reaktif, sikap ini memandang bahwa alam menguasai manusia sehingga bersifat reaktif. Sikap tersebut hanya sekadar menjawab kekuatan-kekuatan lingkungan karena para pemimpin perusahaan hanya memiliki sedikit pengendalian terhadap lingkungan.

- Hakikat orientasi waktu, Shein menambahkan hakikat orientasi waktu dengan hakikat realitas dan kebenaran. Asumsi mengenai realitas dan kebenaran ini terkait dengan hakikat hubungan manusia, namaun arahnya terfokus pada bagaiamana anggota kelompok melakukan tindakan, bagaimana mereka menentukan informasi yang relevan, dan kapan mereka cukup mendapatkan informasi untuk melakukan tindakan dan apa yang harus dilakukan. Mengenai asumsi waktu Shein menyatakan bahwa hakikat dan orientasi dasar mengenai waktu

menyangkut masa lalu, sekarang dan yang akan datang. Shein membagi level realitas menjadi 3 yaitu sebagai berikut :

a) Realitas fisik ekternal, realitas eksternal ini dapat ditentukan secara objektif melalui tes ilmiah misalnya memperkenalkan produk perusahaan melalui tes pasar dan membuat kriteri-kriteria untuk menyelesaikan masalah.
b) Realitas sosial, menentukaan bahwa anggota-anggota kelompok setuju dengan bahan-bahan konsesus, bukan dengan tes yang dilakukan secara esternal.
c) Realitas individu menekankan bahwa orang tertentu telah belajar dari pengalaman dan karena mempunyai kebenaran mutlak terhadap orang itu.

Shein mengutip pendapat Weber yang mengindentifikasikan hakikat kebenaran sebagai berikut :

a) Murni yang didasarkan atas tradisi dan atau agama
b) Pengungkapan menyangkut kebijaksanaan berdasarkan keyakinan otoritas manusia bijaksana, pemimpin formal, junjungan (nabi) atau raja
c) Kebenaran berasal dari proses hukum rasional
d) Kebenaran menghidupkan konflik dan perdebatan
e) Kebenaran seperti pekerjaan merupakan kriteria pragmatis yang murni
f) Kebenaran ditegakkan melalui metode ilmiah.

- Hakikat sifat manusia, hakikat manusia ditingkat organisasi adalah bagaimana karyawan dan manajer dipandang bukan saja mencerminkan asumsi dasar budaya tuan rumah, tetapi juga dapat mengembangkan budayanya, apakah merreka bisa dipandang baik atau tidak, dpercaya atau tidak, memiliki sifat baik atau buruk dalam organisasi atau perusahaan. Untuk mengetahui asumsi ini dapat dilihat antara lain dari sistem pengawasan dan sistem intensif. Selain hal di atas, asumsi tentang sifat manusia yang menyangkut tindakan adalah setiap individu mempunyai motivasi sendiri dan bertanggung jawab serta kreatif dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini setiap individu mempunyai motivasi sendiri dan bertanggung jawab serta kreatif dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini setiap individu diharapkan dapat melakukan tindakan dan pekerjaannya yang terbaik serta loyalitasnya terhadap organisasi. Demikian pula terhadap segala hal, setiap orgainisai harus dberi motivasi.
- Hakikat aktivitas manusia, menurut shein berhubungan erat dengan kategori tentang hakikat lingkungan dan universalitas yang menunjukan jenis aktivitas individu dan proses pengembangannya dalam organisasi. Salah satu orientasi aktivitas adalah menekankan asumsi tentang hakiakt pekerjaan dan hubungan antara pekerjaan, keluarga dan keinginan perorangan. Asumsi manusia menggunakan tiga orientasi :
  a) Doing orientation, orientasi ini beranggapan bahwa pada dasarnya manusia aktif, perhatian dicurahkan pada kerja, efisiensi, dan

penemuan. Juga terkait pada fokus mengenai tugas, efesiensi, dan penemuan

b) Being Orientasi, orientasi ini beranggapan bahwa manusia dianggapkan bahwa manusia dianggap pasif dan sulit dimotivasi kurang diperhatikan pengembangan keterampilan atau keahlian karyawan. Juga menekankan kepentingan sekarang. Orientasi ini berkaitan dengan sikap pasrah, mausia harus menerima dan menikmati apa yang dimiliki.

c) Being in orientation, orientasi ini menekankan pengembangan diri, aktualisasi diri dan menggali potensi seseorang. Dalam being in orientasi, disamping mementingkan penyelesaian tugas atau pekerjaan, juga memperhatikan pengembangan dan pelatihan anggota keluarga maupun karyawan yang bukan anggota keluarga untuk meningkatkan tanggung jawabnya.

- Hakikat hubungan manusia, menurut Schein, asumsi ini harus menyelesaikan masalah-masalah menyangkut :

  a) Kekuatan pengaruh dan hierarkis;

  b) Keintiman, cinta, dan hubungan;

  Asumsi ini menekankan apakah hubungan antaraanggota kelompok dalam organisasi bersifat linial, kolektoral (orientasi kelompok), atau individualistis.

1) Sifat liniel apabila penunjukan pejabat/karyawan dalam organisasi lebih ditekankan anggota keluarganya daripada orang yang tidak memiliki sama sekali hubungan keluarga.
2) Sifat kolektoral apabila penunjukan pejabat/karyawan lebih mengutamakan kelompok tertentu meskipun kelompok tersebut kadang-kadang buakn anggota keluraga sendiri.
3) Sifat indivudualistis apabila penunjukan pejabat/karyawan lebih mengutamakan motivasi dan prestasi individu. Untuk dapat mencapai kedudukan penting dalam perusahaan, seseorang harus melalui persaingan yang keras dan bisa mebuktikan kemampuannya baik melalui persaingan yang keras dan bisa membuktikan kemampuannya baik mereka yang anggota keluarga maupaun yang bukan.

Shein juga mengemukakan bahwa ada dimensi lain yang menyangkut analisis hakikat hubungan manusia terkait dengan sistem sosial, yaitu :

a) Beban emosional atau netral emosional, hubungan persaudaraan ataukah murni hubungan profesional
b) Difusi atau khusus, hubungan individual antara seseorang dengan orang lainnya melalui banyak dimensi seperti keluarga, atau dimensi tunggal seperti hubungan para penjual dengan pelanggan.
c) Universalistik atau partikularistik , adakah kriteria yang dipakai bagi seluruh anggota yang memberikan peran atau status yang

sama, ada kriteria khusus yang hanya diperuntukan bagi orang-orang tertentu.

d) Orientasi asal usul atau pencapaian, hubungan ini menekankan apakah hadiah sosial seperti status dan peringkat ditentukan berdasarkan asal usul atau anggota ataukah atas dasar apa yang mereka lakukan secara nyata.

e) Orientasi perorangan atau kolektivitas, hubungan ini menekankan apakah tindakan-tindakan individual berorientasi kepada kepentingan perorangan ataukah untuk kepentingan kolektif.

- Menurut Stephen Robins (10:2003) mengemukakan pentingnya keterampilan menangani orang, displin yang mendasarinya. Istilah yang luas untuk menggambarkan displin ini disebut perilaku keorganisasian. Determinan perilaku dalam organisasi yaitu perilaku individu (perseorangan). Perilaku dalam organisasi ialah studi mengenai apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dari organisasi itu.

2.1.2 Teknologi Informasi

2.1.2.1 Pengertian Teknologi Informasi

Istilah teknologi Informasi (TI) adalah subsistem atau sistem bagian dari sistem informasi. Sistem Informasi mempunyai 6 komponen atau bagian dan salah satu dari komponen dari sistem informasi adalah teknologi atau teknologi informasi. Sistem komputer juga merupakan teknologi informasi yang digunakan di sistem informasi. Teknologi informasi dapat berupa teknologi apapun yang

dapat menghasilkan informasi, termasuk teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Dengan demikian sistem komputer merupakan subsistem atau sistem bagian dari teknologi informasi (Jogiyanto,2005:3)

Menurut Mckeown (2001) Teknologi Informasi adalah merunjuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menyimpan dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya (Suyanto,2005).

P. Siagian (dalam Ridwan,2009) menyatakan bahwa Teknologi Informasi adalah :

> "Pemanfaatan teknologi informasi bukan lagi merupakan kemewahan akan tetapi sudah merupakan keharusan. Efesiensi, efektivitas akan produktivitas kerja organisasi atu perubahan baik pada tingkat individu, kelompok maupun pada tingkat organisasi atu perusahaan sebagai keseluruhan dapat ditingkatkan dengan pemanfaatan teknologi tersebut".

Menurut William Sawyar (2007), Teknologi Informasi adalah istilah umum yang menjelaskan teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyebabkan informasi.

Menurut Shelly et all (2004) TI mencakup perangkat keras, perangkat lunak, database, jaringan dan komponen terkait lainnya yang digunakan untuk membangun sistem informasi. Menurut Main (2008) TI dapat diartikan sebagai teknologi yang digunakan untuk menyimpan, menghasilkan, mengolah serta menyebarkan informasi.

Menurut Hariyadi (1993: 253, dalam Ardroni) Teknologi informasi ialah

> Teknologi pengadaan, pengolahan, penyimpanan, dan penyebaran berbagai jenis informasi dengan memanfaatkan komputer dan telekomunikasi yang lahir karena adanya

dorongan-dorongan kuat untuk menciptakan teknologi baru yang dapat mengatasi kelambatan manusia mengolah informasi**.**

Menurut Abdul Kadir (2005) Teknologi Informasi merupakan gabungan antara IT dan teknologi telekomunikasi dan teknologi komputer. Teknologi komputer adalah teknologi yang berhubungan dengan komputer termasuk peralatan-peralatan yang berhubungan dengan komputer, termasuk peralatan-peralatan yang berhubungan dengan komputer seperti printer, membaca sidik jari, bahkan CD Room. Teknologi Komunikasi merupakan teknologi yng berhubungan dengan komunikasi jarak jauh termasuk dalam katagori teknologi ini adalah telepon, radio, televisi.

2.1.1.2 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Azhar Susanto (2004) komponen teknologi informasi :

1. **Hardware :**

   Hardware merupakan peralatan phisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk Informasi. Bagian –bagian hardware terdiri atas

   1. BagianInput

      Peralatan input merupakan alat-alat yang dapat digunakan untuk memasukan data kedalam komputer seperti, *keyboard, mouse, scanner*,dll.

   2. BagianPengolahan

      CPU (*Central Prossesing Unit*) yang selama ini mungkin kita kenal adalah merupakan rumah atau (*box*) dari komponen-komponen lainnya, seperti :

      1. *Processor* (otak computer)
      2. *Memory*

3. *Motherboard*
4. *Hardisk*
5. *Floppy disk*
6. *CD ROM*
7. *Expansion slot*
8. *Devices controller (multi I/O, VGA card, Sound card)*
9. *Komponen lainnya (fan, baterai, conector, dll)*
10. *Power supply*

3. BagianOutput

Peralatan Output merupakan peralatan – peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan informasi hasil pengolahan data. Beberapa macam peralatan output yang sering digunakan seperti : *printer, layar monitor, speaker LCD*, dll.

4. Bagian Komunikasi

Peralatan komunikasi adalah peralatan yang harus digunakan agar komunikasi data bisa berjalan dengan baik. Seperti, *Network card* untuk LAN (jaringan yang ada pada lokasi tertentu misalnya suatu ruang atau suatu gedung), *wireless* LAN (jaringan yang tersebar ke beberapa lokasi. Atau bisa juga di bilang kalau WAN adalah kumpulan dari beberapa LAN yang terhubung secara *On-line* melalui moden atau internet), dan lain-lain.

2. Software:

Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada Komputer, sedangkan program

merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. Pengelompokan *software* meliputi :

a. *Operating system* (sistem operasi)

Berfungsi untuk mengendalikan hubungan antara komponen-komponen yang terpasang dalam Komputer. Misalnya antara *keyboard* dengan CPU, Layar monitor, dan lain-lain. Contohnya : *Microsoft windows*.

b. *Interpreter dan comlier*

1. *Interpreter* merupakan *software* yang berfungsi sebagai penterjemah bahasa yang dimengerti manusia kedalam bahasa komputer atau bahasa mesin perintah per perintah. Contoh : *Microsoft access, Oracle, Pascal*, dll.
2. *Complier* (komplier) untuk menterjemahkan bahasa manusia kedalam bahasa komputer secara langsung satu *file*c.

c. Perangkat lunak aplikasi

Merupakan *software* jadi yang siap untuk digunakan. *Software* ini dibuat oleh perusahaan perangkat lunak (*software house*) baik dalam maupun luar negeri. *Quicken* merupakan salah satu contoh *software* system informasi akuntansi yang sangat baik.

3. Brainware

SDM Sistem Informasi dan Organisasi Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi. Pengumpulan dan pengolahan data, pendistribusian dan pemanfaatan informasi yang

dihasilkan oleh sistem informasi tersebut. *Brainware* dikelompokan sebagai berikut :

1. Pemilik sistem informasi

   Pemilik sistem informasi merupakan sponsor terhadap dikembangkannya sistem informasi. Selain bertanggung jawab terhadap biaya dan waktu yang digunakan untuk pengembangan SI pemilik juga berperan sebagai penentu apakah sistem tersebut diterima atau ditolak.

2. Pemakai sistem informasi

   Biasanya para pemakai merupakan orang yang hanya akan menggunakan sistem informasi yang telah di kembangkan (*end user*) mereka menentukan. yaitu, masalah yang harus dipecahkan, kesempatan yang harus diambil, kebutuhan yang harus dipenuhi, batasan-batasan bisnis yang harus termuat dalam sistem informasi.

2.1.3 Kinerja Penerimaan Pajak

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Penerimaan Pajak

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selam periode tertentu didalam melaksankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dar kata performance, yang menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata performance dengan beberapa entries yaitu : (1) Melakukan ,menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau

melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh sesorang atau mesin (Veithzal Rivai dkk,2005:14).

Menurut Sinungan Muchdarsyah (2008 : 16), mengelompokkan pengertian kinerja menjadi tiga yaitu :

a. Kinerja adalah rasio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
b. Kinerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
c. Kinerja merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Stolovith and Keeps (1992) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merunjuk pada tindakan pencapaian serta pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Veithzal Rivai dkk,2005:14).

Menurut Donnelly,Gibson and Ivancecich

> Kinerja merunjuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan . kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang dinginkan dapat tercapai dengan baik (Veithzal Rivai dkk,2005:15).

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 67), mengemukakan bahwa :

> "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mendapai hasil yang maksimal".

Menurut Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-01/PJ.01/2012 Kinerja Direktorat Jenderal Pajak ialah :

"Kinerja Direktorat Jenderal Pajak merupakan penwujudan atas kinerja pencapaian visi dan misi Direktorat Jenderal Pajak, guna mewujudkan dan mengimplementasikan pelaksanaan tugas strategis dalam bidang penerimaan negara bidang perpajakan."

Menurut Fuad Rahmany (2012) kinerja penerimaan perpajakan dapat terlihat dari beberapa hal, antara lain persentase pencapaian penerimaan perpajakan, tingkat pertumbuhan penerimaan perpajakan, dan *tax ratio.*

2.1.3.2 Indikator Kinerja Penerimaan Pajak

Indikator Kinerja Penerimaan Direktorat Jenderal Pajak Menurut Fuad Rahmany (2012) Kinerja Penerimaan Pajak antara lain :

1. Penerimaan Pajak

   Pemasukan dana yang diterima oleh negara diperoleh dari 2 sumber yaitu penerimaan dari dalam negeri dan bantuan luar negeri. Penerimaan minyak dan gas, penerimaan pajak dan bukan pajak. Sedangkan bantuan luar negeri adalah bantuan program dan bantuan proyek. Penerimaan pajak merupakan pemasukan dana yang paling pontensial bagi negara, karena besarnya pajak seiring dengan laju pertumbuhan penduduk, perekonomian, dan stabilitas politik. Realisasi Pajak (Rimsky K Judisseno,2005:4).

Penerimaan Pajak terdiri dari penerimaan dalam negeri dan pajak perdagangan internasional. Pajak dalam negeri yakni pajak penghasilan, pajak pertambahan nilai barang dan jasa dan pajak atas barang mewah, pajak bumi dan bangunan dan bea perolehan hak atas tanah dan bangunan, cukai dan pajak lainnya. Pajak perdagnagn internasional hanya terdiri dari 2 pos yakni bea masuk dan pajak/pungutan ekspor (Tri kunawangsih pracoyo dan Antyo Pracoyo,2004:87)

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Penerimaan Pajak

Keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003:42).

Selain itu juga Richard (2003) menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula (Soedjono, 2005).

Dari penelitian diatas dapat penulis simpulkan Keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja penerimaan pajak yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja penerimaan pajak.

2.1.4.2 Pengaruh Teknologi Informasi dengan Kinerja Penerimaan Pajak

Standar Dalam Statement of Financial Accounting Concepts No.2,Financial Accounting Standards Board mendefinisikan akuntansi sebagai sistem informasi tersebut juga disebutkan bahwa tujuan utama akuntansi adalah menyediakan informasi yang berguna untuk mengambil keputusan. Data dan informasi adalah aset yang paling penting bagi organisasi karena memastikan bahwa informasi yang dihasilkan dari data tersebut dapat diandalkan dan akurat (Marshall dan John Steinbart,2004:3). Teknologi proses bisnis digunakan untuk memperbaiki kinerja perusahaan pada operasi internal seperti akuntansi.(Griffin Ricky dan Ronal J. Ebert, 2007:51).

Secara prinsip teknologi informasi menjadi pemungkin (enabler) bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Oleh sebab itu kehadiran teknologi informasi menjadi sesuatu yang penting bagi organisasi. Pada awalnya teknologi Informasi hanya dipandang sebagai alat pengolah data yang menjadi tanggung jawab departemen pengolah data elektronik, namun kemudian peran teknologi meningkat sebagai penyedia informasi bagi manajemem (Jogiyanto,2011:3)

Dari penelitian diatas dapat penulis simpulkan bahwa akuntansi sebagai sistem informasi tersebut juga disebutkan bahwa tujuan utama akuntansi adalah menyediakan informasi, akan berdampak pada kinerja penerimaan pajak.

2.1.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Teknologi Informasi

Sebagai suatu system organisasi mempunyai beberapa komponen atau subsistem, yaitu sistem informasi, struktur organisasi, budaya organisasi, tugas-tugas dan manusia itu sendiri (Jogiyanto:2005).

Beberapa perubahan dalam budaya muncul karena munculnya komputer teknologi informasi. Perubahan apapun dari dalam sistem informasi memaksa SDM untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari biasanya. Karena itu upaya apapun yang dilakukan akan mendorong sistem informasi yang lama untuk bertahan. Teknologi informasi bagi manajemen suatu organisasi tidak bisa begitu saja mengubah norma-norma yang telah menjadi budaya dalam organisasi tersebut. Mereka harus dapat melakukan sesuatu yang akan membuat sistem informasi lebih diterima (Azhar Susanto,2004)

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Penerimaan Pajak

Menurut M. A. O. ALUKO (2003) ,didalam penelitiannya menyatakan bahwa *The findingsshowed that there is a significant relationship between culture, on the one hand, and organizational performance on the other.* Yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hal ini ditegaskan oleh Moelyono Djokosantoso Keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (2003 : 42).

2.2.2 Pengaruh Teknologi Informasi dengan Kinerja Penerimaan Pajak

Menurut Muhammad Shaukat Dan Muhammad Zafarullah (2009) menyatakan bahwa Teknologi Informasi adalah salah kunci dari kemajuan diseluruh dunia sekarang . TI memiliki dampak positif pada kinerja organisasi.

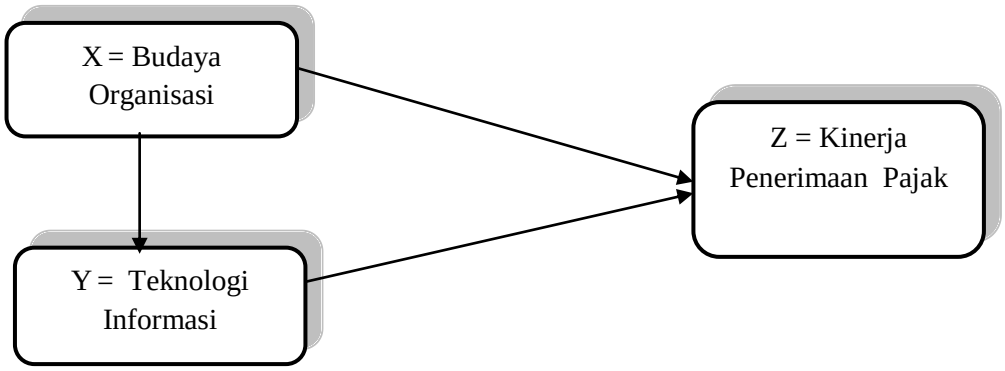
Hal ini ditegaskan oleh Griffin Ricky dan Ronal J. Ebert Teknologi proses bisnis digunakan untuk memperbaiki kinerja perusahaan pada operasi internal seperti akuntansi (2007:51). Secara prinsip teknologi informasi menjadi pemungkin (enabler) bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Oleh sebab itu kehadiran teknologi informasi menjadi sesuatu yang penting bagi organisasi karena peran teknologi meningkat sebagai penyedia informasi (Jogiyanto,2011:3).

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Teknologi Informasi

Menurut M.P. Gupta,et all (2007) menyatakan bahwa *Bigger organizations have better results for IT effectivennes. The relationship beetween organizational culture and IT effectiveness was found to have significant.*

Beberapa perubahan dalam budaya muncul karena munculnya komputer teknologi informasi. Teknologi informasi bagi manajemen suatu organisasi tidak bisa begitu saja mengubah norma-norma yang telah menjadi budaya dalam organisasi tersebut. Mereka harus dapat melakukan sesuatu yang akan membuat sistem informasi lebih diterima (Azhar Susanto,2004)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Sugiyono (2010:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. 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 dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik**".**

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah Budaya Organisasi dan Teknologi Informasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Penerimaan Pajak.