BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah suatu kegiatan penelitian yang bertujuan melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti sebagai dasar dalam melangkah pada tahap penelitian selanjutnya.

2.1.1 Dukungan Manajemen Puncak

2.1.1.1 Pengertian Dukungan Manajemen Puncak

Menurut Robbins & Coulter (2012:5) mendefinisikan *"a manager is someone who coordinates and oversees the work of other people so that organizational goals can be accomplished"* bahwa seorang manajer itu adalah seseorang yang mengkoordinasikan dan mengawasi pekerjaan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya masih menurut Robbins & Coulter, 2012:6) "*at the upper levels of the organization are top managers, who are responsible for making organization-wide decisions and establishing the plans and goals that affect the entire organization"* jadi disimpulkan bahwa manajer puncak dapat bertanggung jawab terhadap keputusan organisasi, menetapkan perencanaan organisasi. Lebih lanjut Griffin & Moorhead (2014:282) mengungkapkan bahwa:

> "*Top management support is essensial for successful implementation of work team. Among other things, top manager need to stress that there are sound business reasons for the use of teams and be prepared for some*

> *setbacks during the transition to teams. This executive is meeting with her direct reports to explain the process through which their firm is going to move toward a team-based structure*".

Dukungan manajemen puncak sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan kerja tim. Antara lain, manajer puncak perlu mendorong aktivitas bisnis yang sehat untuk penggunaan kerja tim atas kemunduran yang akan terjadi selama masa transisi. Eksekutif ini menerima laporan secara langsung serta menjelaskan proses yang akan dijalankan oleh organisasi melalui susunan yang berbasis kerja tim.

Kazemi *et al.* (2012) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak adalah sejauh mana pimpinan atau manajemen puncak memahami terhadap pentingnya fungsi dan terlibat dalam pelaksanaan sistem informasi. Tingginya keterlibatan atau dukungan manajemen puncak ditandai dengan manajemen-manajemen puncak memahami dan mendukung fungsi sistem informasi. Disamping itu pula, manajemen puncak menganggap sistem informasi sebagai sumber daya strategis dan menekankan pada unit kerja untuk bekerja dengan sistem informasi. Selanjutnya Mir *et al.* (2014) menyatakan dukungan manajemen puncak berarti sejauh mana manajer puncak menyediakan sumber daya perusahaan, arahan dan otoritas dalam pelaksanaan sistem informasi.

Selanjutnya menurut Siau (2012:87), upaya yang dilakukan manajemen puncak sebagai bentuk dukungan terhadap sistem informasi, yaitu (1) menyelaraskan tujuan, (2) mengalokasikan sumber daya, (3) mendorong partisipasi dan memotivasi karyawan untuk beradaptasi dalam pelaksanaan sistem informasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen puncak merupakan partisipasi aktif manajemen puncak dalam pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi. Dukungan manajemen puncak diwujudkan dalam bentuk penyelarasan tujuan Sistem Informasi Akuntansi dengan tujuan organisasi. Manajemen puncak juga sangat berperan dalam pengalokasian sumber daya organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peran manajemen puncak dalam mengembangkan sumber daya manusia serta menyediakan sumber daya keuangan untuk meningkatkan kemampuan Sistem Informasi Akuntansi dan juga berperan sebagai penggerak utama dalam mendorong partisipasi anggota organisasi dalam pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi.

2.1.1.2 Indikator Dukungan Manajemen Puncak

Indikator manajemen puncak yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada teori menurut dasar pemikiran dari Siau, (2012:87) yang mengatakan bahwa:

> "Menurut Siau (2012:87), upaya yang dilakukan manajemen puncak sebagai bentuk dukungan terhadap sistem informasi, yaitu (1) menyelaraskan tujuan, (2) mengalokasikan sumber daya, (3) mendorong partisipasi dan memotivasi karyawan untuk beradaptasi dalam pelaksanaan sistem informasi".

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen puncak merupakan keterlibatan partisipasi manajemen dalam pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi. Dukungan manajemen puncak diwujudkan dalam bentuk penyelarasan tujuan, pengalokasian sumber daya dan keterlibatan aktif manajemen puncak sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi. Manajemen puncak juga berperan sebagai penggerak

utama dan pendorong partisipasi anggota organisasi lainnya dalam pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi.

2.1.2 Struktur Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Struktur Organisasi

Beberapa para ahli berpendapat mengenai definisi struktur organisasi diantaranya, Hall (2011:15) yang menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan pendistribusian tanggung jawab, wewenang dan akuntabilitas masing-masing bagian dalam suatu organisasi *(the structure of an organization reflects the distribution of responsibility, authority, and accountability through out the organization).* Demikian pula menurut Robbins & Judge (2014:231) yang mengungkapkan bahwa struktur organisasi adalah untuk menentukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal *(how job tasks are formally divided, grouped, and coordinated).* Manajer perlu untuk mengatur enam elemen kunci ketika mereka merancang struktur organisasi: spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, serta formalisasi. Hal tersebut dikatakan oleh Robbins and Coulter (2014:231). Sedangkan Azhar Susanto, (2013:98) menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan kerangka menyeluruh untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Pengertian struktur organisasi lainnya dikemukakan oleh McShane & Glinow (2012:386) bahwa :

> "*organizational structure is the division of labour as well as the patterns of coordination, communication, workflow, and formal power that direct organizational activities*".

Pengertian struktur lainnya juga dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2016:322) menyatakan "*Organizational structure is the formal arrangement of job within an organization. This structure, which can be shown visually in an organizational charts, also serves many purposes*". Kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi adalah bentuk formalitas tugas dan tanggung jawab setiap bagian dalam sebuah organisasi.

Demikian pula menurut Colquitt *et al*., (2015:504) mengemukakan mengenai struktur organisasi sebagai berikut:

> *"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."*

Kutipan tersebut dapat dinyatakan bahwa struktur organisasi itu 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.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa struktur organisasi adalah pembagian kerja dalam bentuk koordinasi, komunikasi, aturan kerja dan bentuk tanggung jawab yang berhubungan langsung dengan aktivitas organisasi.

Disampaikan pula oleh Griffin & Moorhead (2014:430) mendefinisikan struktur organisasi sebagai berikut:

> *"organization structure is the system of task, reporting and authority relationship within which the organization does it's work". Griffin & Moorhead*, (2014:430).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa struktur organisasi merupakan pembagian tugas, pelaporan dan hubungan otoritas organisasi dalam melakukan tugasnya.

Kemudian Robbin & Judge (2014:231) menyatakan bahwa :

> "*Managers need to address six key elements when they design their organization structure: work specialization, departmentalization, chain of command, span of control, centralization and decentralization, and formalization".*

Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat 6 (enam) karakteristik dalam menjalankan struktur organisasi (dialih bahasakan oleh, Ratna Saraswati dan Febriella Sitrait (2016:333-337), yaitu :

1) Spesialisasi Kerja (*Work Specialization*)

   Spesialisai kerja pada dasarnya sejauh mana tugas dalam organisasi di kelompokan menjadi pekerjaan yang terpisah. Jadi bukan keseluruhan pekerjaan dilakukan oleh satu individu namun seluruh pekerjaan tersebut sudah dibagi-bagi sesuai dengan spesialisasinya masing-masing.

2) Departementalisasi (*Departmentalization*) adalah dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan yang sama sehingga tugas yang sama dapat dikoordinasikan. Keunggulan utama dari tipe pengelompokkan yang sama itu adalah tercapainya efisiensi dengan mengumpulkan spesialisasi yang sama. Departementalisasi fungsional mengusahakan tercapainya skala ekonomi dengan menempatkan orang dengan keterampilan dan orientasi yang sama menempatkan ke dalam unit-unit bersama.

3) Rantai Komando (*Chain of Command*)

Rantai komando adalah garis wewenang yang tidak terputus yang rentang dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan menjelaskan siapa yang melapor ke siapa. ("*The chain of command is unbroken line of authority that extends from the top of the organization to the lowest echelon and clarifies who reports to whom*").

4) Rentang Kendali (*Spain of Control*)

Rentang kendali yaitu, hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan berupa banyaknya bawahan yang dapat diatur secara efektif dan efisien.

5) Sentralisasi dan Desentralisasi (*Centralization dan Decentralization*)

Sentralisasi adalah tingkat dimana pengambilan keputusan dipusatkan pada titik tunggal dalam organisasi. Hal ini mencakup hal-hal yang melekat dalam organisasi seseorang. Organisasi tersentralisasi jika manajemen puncak mengambil keputusan utama organisasi dengan sedikit atau tanpa

masukan dari personil tingkat lebih bawah. Namun jika banyak dari personil tingkat bawah memberikan masukan atau diberi keleluasaan untuk mengambil keputusan.

6) Formalisasi (*Formalization*)

Formalisasi adalah sejauh mana tingkat dimana pekerjaan dalam organisasi itu dibakukan. Pelaksanaan itu mempunyai kuantitas keleluasaan yang minimum mengenai apa yang harus dikerjakan. Dimana jika formalisasi tinggi, disitu terdapat uraian jabatan yang tersurat banyak aturan organisasi,dan prosedur yang terdefinisi dengan jelas yang meliputi proses kerja dalam organisasi. Dimana formalisasi itu rendah, perilaku kerja relative tidak terprogram dan para pegawai memiliki banyak kebebasan untuk menjalankan keleluasaan dalam bekerja.

Adapun selanjutnya menurut *Colquitt et al.*, (2015:505) membagi indikator struktur organisasi menjadi 5 (lima) indikator dengan tidak mencantumkan departementalisasi yaitu:

1) Spesialisasi kerja dimana setiap pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya.
2) Rantai Komando, menjawab pertanyaan "siapa melapor kepada siapa?". Hal ini menunjukkan hubungan kewenangan formal.
3) Rentang Kendali, mewakili berapa banyak karyawan yang menjadi tanggung jawab manajer dalam organisasi.
4) Sentralisasi, menuju kearah keputusan secara resmi yang dibuat organisasi.

5) Formalisasi, sejauh mana aturan dan prosedur yang digunakan untuk membuat standarisasi perilaku dan keputusan dalam sebuah organisasi.

Pendapat yang sama disampaikan oleh Robbins & Coulter (2016:322) bahwa struktur organisasi memiliki 6 karakteristik, antara lain: *work specialization, departmentalization, chain of command, span of control, centralization and decentralization, and formalization.*

Lalu Ivancevich *et al*. (2014:490) menyatakan karakteristik dari struktur organisasi yaitu *formalization, centralization dan complexity*.

2.1.2.2 Indikator Struktur Organisasi

Berdasarkan uraian diatas, maka indikator struktur organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada teori menurut dasar pemikiran menurut Colquitt *et al*., (2015:505); Robbins & Judge, (2014:231); Ivancevich *et al*., (2014:490); Griffin& Moorhead, (2014:430), Robbin & Coulter (2016:322) yang mengatakan bahwa :

1. *Departmentalization* (departementalisasi) adalah pembagian tugas atau kelompok yang memiliki karakteristik yang sama sehingga pekerjaan mudah dikoordinasikan. dengan indikator sebagai berikut:
   a) Pengelompokkan tugas/*job grouping* atas pekerjaan yang sama.
   b) Koordinasi antar bagian.
2. *Span of Control* (rentang kendali) menyatakan seberapa banyak bawahan yang dapat diawasi secara efektif dan efisien oleh manajer dalam hirarki organisasi.

a) Pelaporan (*Reporting*): jumlah bawahan yang langsung melapor kepada atasannya.

b) Intensitas pengawasan (*control*): *span of control* penting dalam unit kerja dengan tugas mengawasi bawahan secara langsung.

3. Formalisasi adalah dokumentasi tertulis mengenai peraturan kerja, kebijakan dan prosedur.

a) Adanya peraturan tertulis.

b) Adanya prosedur.

2.1.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi adalah mengumpulkan, mencatat, dan memproses data untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh pemakainya Romney Steinbart, (2012:30).

Menurut Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini (2014:57) adalah "sebagai suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan serta laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan".

Sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2013:72) adalah :

> "Sistem informasi dapat diartikan sebagai kumpulan (integrasi) dari subsistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan".

Bodnar dan Hopwood (2014:1) menyatakan pula bahwa :

> "*An accounting information system (AIS) is a collection of resources, such as people and equipment, designed to transform financial and other data*

> *in to information. This information is communicated to a wide variety of decision makers. AIS perform this transformation whether they are esentially manual systems or thoroughly computerized*".

Jadi bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti orang dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan lainnya menjadi informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada pengambil keputusan. *("An accounting information (AIS) is a collection of resources, such as people and equipment, design to transform, financial and other data in to information").*

Menurut Hall (2011:7) memasukkan istilah transaksi keuangan dan non keuangan ke dalam pengertian Sistem Informasi Akuntansi, sehingga secara lengkap menyatakan bahwa :

> "*the accounting information system AIS subsystems process financial transaction an non financial transactions that directly affect the processing of financial transactions*."

Kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi merupakan kumpulan sub sistem dalam memproses transaksi keuangan dan transaksi non keuangan yang secara langsung mempengaruhi transaksi keuangan.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem dan bagian-bagiannya untuk mengumpulkan dan mengolah data transaksi terkait dengan keuangan. (contoh: laporan biaya sewa gedung, laporan perhitungan pendapatan dan biaya bunga) hingga menjadi informasi keuangan (neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, laporan

arus kas) yang dibutuhkan oleh manajemen dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan keuangan.

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan komponen-komponen dalam organisasi yang saling bekerja sama satu sama lain untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan.

2.1.3.2 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Kualitas didefinisikan oleh Azhar Susanto (2013:11) kualitas adalah kesesuaian antara spesifikasi yang dibutuhkan dibandingkan dengan spesifikasi yang dihasilkan oleh perusahaan. Kualitas sistem informasi biasanya bermuara pada peningkatan kinerja organisasi untuk pengambilan keputusan (Laudon & Laudon, 2012:386). Selanjutnya, Stair & Reynolds, (2015:57) mengungkapkan bahwa sistem informasi yang berkualitas pada umumnya memenuhi kriteria seperti fleksibel, efisien, mudah diakses, dan tepat waktu *(a quality information system is usually flexible, efficient, accessible, and timely).*

Selanjutnya Laudon & Laudon (2014:580) berpendapat bahwa :

> "*an information system that blend technical efficiency with sensitivity to organizational and human needs, leading to higher job satisfaction and productivity*".
>
> Pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa Sistem informasi yang berkualitas memadukan efisiensi teknis dengan kepekaan terhadap kebutuhan organisasi dan manusia menyebabkan kepuasan yang lebih tinggi dan produktivitas.

Selanjutnya Azhar Susanto, (2013:374) menyatakan bahwa peran mendasar sistem informasi akuntansi dalam organisasi sebagai penampung dan pengolah data akuntansi untuk menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas. Azhar Susanto (2013:72) mengemukakan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah integrasi dari semua unsur atau komponen yang terdiri dari *hardware, software, brainware,* prosedur, *database,* dan jaringan komunikasi.

Hal yang senada dikemukakan oleh O'Brien Marakas (2011:30) Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari komponen yang saling terkait: (1) Manusia, *hardware, software, peripheral,* dan jaringan komunikasi, dan (2) fungsi, modul, jenis aplikasi, departemen. Komponan tersebut harus terintegrasi untuk mencapai tujuan dan menghasilkan output dalam proses transformasi yang terorganisir.

2.1.3.3 Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Adapun indikator kualitas sistem informasi akuntansi menurut Romney & Steinbart (2012:615) menjelaskan elemen-elemen Sistem Informasi Akuntansi, sebagai berikut:

> "*The elements of AIS's success: Usefulness: information output should help management and end users make decisions: Economy: system benefits should exceed the cost; Reliability: system should process data accurately and completely; Availability: users should be able to access the system at their convenience; Timelines: crucial information is produced first, less important items as time permits; Customers service: customer service must be courteous and efficient; Capacity: system capacity must be sufficient to handle periods of peak operation and future growth; Ease to use: system should be user-friendly; Flexibility; system should be able to accommodate reasonable requirement change; Tractability: system is easily understood and it facilitates problem solving and future development; Aditabilitty: auditability is built into the system from the beginning; Security: only authorized users are granted access to or allowed to change system data.*

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa, elemen-elemen Sistem Informasi Akuntansi yang berkualitas meliputi: (1) kegunaan: sistem dapat menghasilkan informasi yang membantu dalam pengambilan keputusan; (2) ekonomis: manfaat sistem lebih besar dari biayanya; (3) andal: sistem dapat memproses data secara akurat (Saham dapat didefinisikan sebagai tanda penyertaan lengkap; (4) ketersediaan: sistem dapat diakses pengguna dengan mudah; (5) tepat waktu: sistem dapat menghasilkan informasi penting tepat saat dibutuhkan; (6) kemampuan: kemampuan sistem mencukupi untuk menangani periode operasi puncak dan perubahan persyaratan; (7) kemudahan penggunaan: sistem mudah digunakan oleh pengguna; (8) fleksibilitas: sistem mengakomodasikan operasi atau perubahan yang wajar; (9) dapat ditelusuri: sistem dapat dengan mudah untuk memfasilitasi penyelesaian masalah dan pengembangan sistem dimasa mendatang; (10) keamanan: sistem dapat menjamin hanya pengguna sah saja yang diberikan akses untuk mengubah data sistem.

Azhar Susanto (2013:72) mengemukakan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah integrasi dari semua unsur atau komponen yang terdiri dari *hardware, software, brainware*, prosedur, *database,* dan jaringan komunikasi.

Sedangkan indikator menurut Reis & Carvalho (2013:423-425) meliputi kegunaan *(usability*), kemampuan menyesuaikan diri *(adaptability),* fleksibel *(flexibility),* keandalan *(reliability),* efisiensi (*efficiency),* efektifitas (*effectiveness),* keamanan (*security),* dan kemudahan untuk diakses (*accessibility*)".

Berdasarkan beberapa definisi dan pendapat diatas maka dapat disimpulkan indikator pada variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah dapat direflesikan melalui indikator integrasi, kemudahan penggunaan dalam mengakses, dan fleksibilitas. Indikator fleksibilitas terkait dengan kemudahan Sistem Informasi Akuntansi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan maupun perubahan kebutuhan pengguna. Kemudahan penggunaan (*easy to use*) terkait dengan kemudahan untuk dipahami (*easy of learning*) dan kemudahan untuk digunakan (*ease of use*). Indikator aksesibilitas juga dapat ditunjukkan dengan Sistem Informasi Akuntansi dengan upaya mudah diakses dimana saja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pengertian kerangka pemikiran menurut Sudaryono (2015:21) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori itu berhubungan satu dengan lainnya berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan.

2.2.1 Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Daft & Marcic, (2013:316) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak diperlukan untuk keberhasilan dalam pelaksanaan suatu proyek, termasuk sistem informasi. Masih menurut Daft & Marcic (2013:316), manajemen puncak akan menggunakan berbagai cara untuk mensukseskan proses implementasi sistem

informasi tersebut. Salah satu faktor penyebab kegagagalan dalam pelaksanaan sistem informasi adalah kurangnya dukungan dari manajemen puncak (Stair & Reynold, 2012:368). Demikian juga O'Brien Marakas (2011:594), dukungan dan keterlibatan manajemen puncak diperlukan untuk mencegah kegagalan fungsi sistem informasi.

Al-Hiyari *et al.,* (2013) menyatakan salah satu faktor mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan sistem informasi adalah dukungan manajemen puncak, memastikan sumber daya yang memadai termasuk sumber daya manusianya dalam pelaksanaan sistem informasi. Hal senada juga dilakuan Yuhanis Ladewi & Sri Mulyani NS (2015) bahwa dukungan manajemen puncak merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan dalam pelaksanaan suatu proyek termasuk sistem informasi. Sri Mulyani *et al.,* (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keterlibatan visi bisnis dan dukungan manajemen puncak berpengaruh signifikan terhadap kualitas sistem *intelligence* bisnis (*clarity of business vision and top management support have significant effect on the quality of business intelligence systems*).

Hasil penelitian Khan *et al.,* (2013) juga menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak merupakan faktor penentu dari pelaksanaan sistem informasi. Manajemen puncak yang mendukung dengan menununjukkan minat dan pemahaman yang tinggi terhadap fungsi sistem informasi sebagai sumber daya strategis dalam organisasi. Berdasarkan pemahaman tersebut manajemen puncak berupaya agar tidak gagal dalam mengambil manfaat atas pelaksanaan sistem

informasi. Manajemen puncak berupaya menghindari konflik untuk keberhasilan pelaksanaan sistem informasi.

Masih menurut Khan *et al.*,(2013), manajemen puncak juga melakukan perencanaan, perancangan, dan pelaksanaan sistem informasi yang optimal sehingga dapat menghilangkan resiko kegagalan dan kehilangan nilai strategis pelaksanaan sistem informasi. Manajemen puncak akan memantau dan memfasilitasi pelaksanaan sistem informasi termasuk berupaya meningkatkan keahlian pengguna untuk memastikan sistem informasi dapat berfungsi dengan optimal.

2.2.2 Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Ada beberapa fitur dalam organisasi seperti proses bisnis, budaya organisasi, politik organisasi, lingkungan, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan. Semua fitur tersebut mempengaruhi jenis sistem informasi yang digunakan dalam organisasi (Laudon & Laudon, 2012:84). Struktur organisasi tergantung pada tujuan dan pendekatan manajemen serta dapat mempengaruhi penggunaan sistem informasi dimana struktur organisasi memiliki pengaruh langsung pada kualitas sistem informasi akuntansi. Sistem informasi merupakan bagian yang terkait dengan organisasi (Laudon & Laudon, 2014:48). Bodnar & Hopwood (2014:25) mengungkapkan struktur organisasi terkait dengan pelaksanaan tugas, peran dan tanggung jawab yang lebih terkoordinasi dan mencegah ketidakteraturan dalam bekerja serta telah menjadi salah satu dasar yang mengarahkan implementasi sistem informasi yang berkualitas.

Menurut Laudon & Laudon, (2016:596) menyatakan bahwa :

> *"affect organizational structure, attitude, decision making, and operations to integrate information systems successfully with the organization, through and fully documented organizational impact assesments must be given more attention in development effort.*

Kemudian Laudon & Laudon (2014:114) menyatakan :

> "*Other features of organizations include their business process, organization culture, organizational politics, surrounding environments, organizational structures, goals, constituencies and leadership style. All of these features affect the kind of information systems used by organizations".*

Kutipan tersebut dapat dinyatakan bahwa unsur dari organisasi terdiri dari proses bisnis, budaya organisasi, politik organisasi, lingkungan sekitar, struktur organisasi, tujuan aturan dan gaya kepemimpinan. Semua unsur tersebut mempengaruhi sistem informasi yang digunakan oleh organisasi. Laudon & Laudon, (2014:50) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi tidak akan berhasil tanpa memahami struktur organisasi.

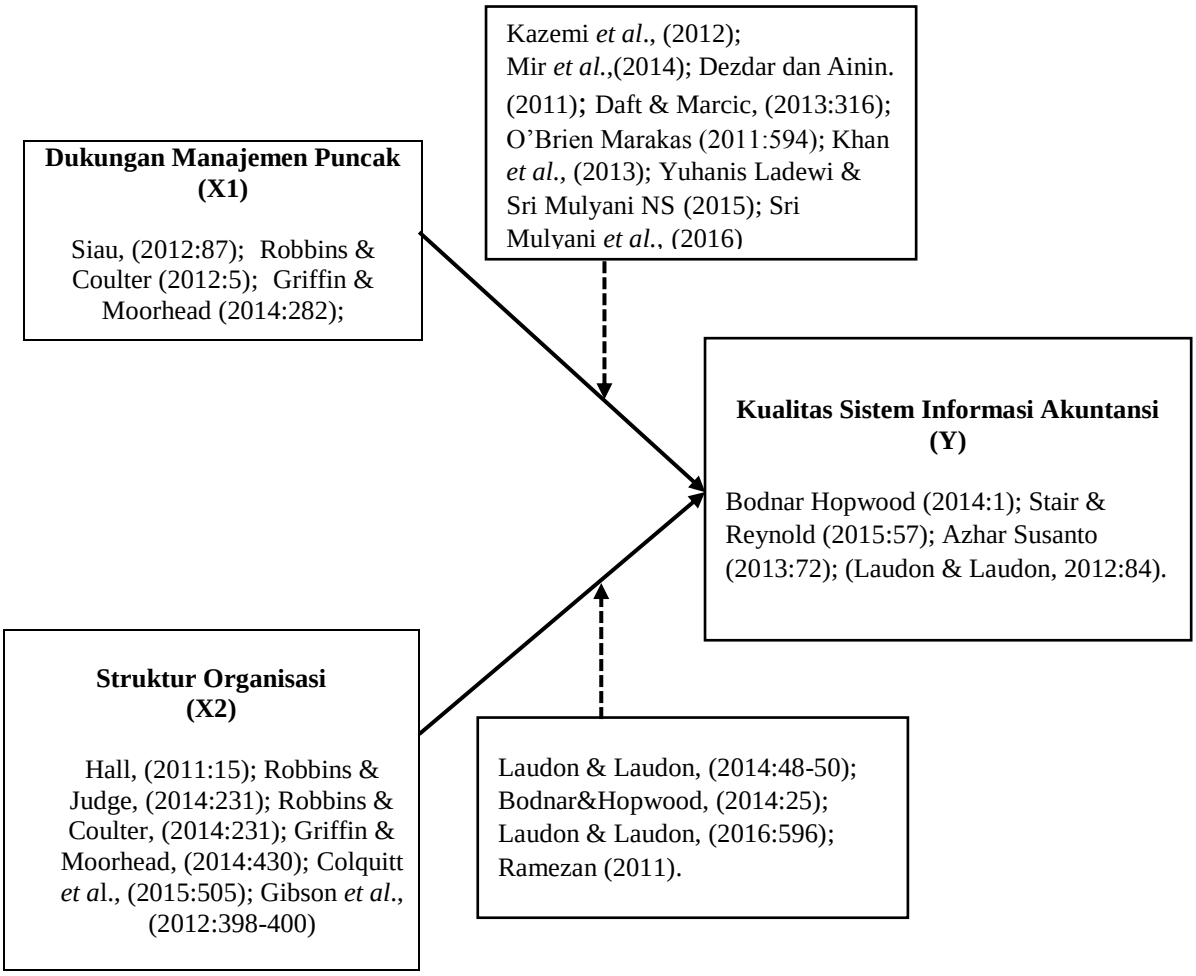
Ramezan (2011) mengungkapkan struktur organisasi organic dengan karakteristik seperti fleksibilitas dan interaktif dapat membantu karyawan dan manajer dalam mentransfer berbagai pengetahuan diseluruh organisasi. Struktur organisasi organik juga bisa membantu manajer untuk membangun sistem informasi :

> *"Organic structure with characteristics such as flexibelity and interactiveness helps employees and managers to transfer and share knowledge across the organization and increase the sustaining competitive advantages. Organic structure can also help managers to establish vertical information systems."*

Berdasarkan uraian diatas bahwa kualitas sistem informasi akuntansi ditunjukkan dengan sistem informasi yang diimplementasikan harus

memperhatikan struktur organisasi, sehingga dapat dikatakan struktur yang efektif yaitu struktur yang mendukung sistem informasi.

Berdasarkan uraian diatas, berikut penulis sajikan paradigma penelitian dalam gambar 2.1.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Syofian Siregar (2014:151) Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa, hipotesis adalah pernyataan sementara antara dua variabel atau lebih yang kebenarannya harus diuji.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan diatas terdapat dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

H_1: Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi.

H_2: Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi.