

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan (Rizaldi, F., dan Suryono, 2015). Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang mana sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Seorang pekerja atau karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila pekerjaan yang telah dihasilkan melebihi standar yang ingin dicapai (Wiguna, 2016). Standar pekerjaan adalah sebuah ketentuan yang ditentukan sebagai target yang ingin dicapai. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang ingin dicapai dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang tinggi sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja adalah sebuah cara sistematis yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi kinerja terhadap karyawan. Kinerja karyawan dikatakan penting karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Ernanto, Baga, & Sunarti, 2015). Kinerja merupakan sebagaimana melaksanakan pekerjaan dan hasil yang ditujukan dari pekerjaan tersebut (Eva Silvani Lawasi, 2017). Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepada atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Rizaldi, F., dan Suryono, 2015). Manfaat yang didapatkan jika melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan, untuk mengetahui kemampuan dan kekurangan serta potensial karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja kemudian hari.
2. Manfaat bagi organisasi, untuk mempermudah pengambilan keputusan bagi setiap divisi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sedangkan tujuan dengan melakukan penilaian kinerja yaitu :

1. Sebagai dasar untuk mengevaluasi masing-masing kualitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan disebuah organisasi.
4. Mempermudah dalam pengambilan keputusan.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan indikator kinerja. Indikator kinerja karyawan adalah sebuah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dari langkah perencanaan sampai kegiatan selesai. Dapat dikatakan bahwa indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengetahui sebuah kondisi kinerja. Hal-hal yang direncanakan untuk menjadi kinerja sebuah organisasi akan diukur pencapaiannya keberhasilan organisasi dengan menggunakan kinerja karyawan (Anriza Julianry,

Rizal Syarief, 2017). Menurut (Bangun, 2012) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan di sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas, jumlah siklus atau jumlah unit yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas, persepsi karyawan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Ketepatan waktu, tingkat penyelesaian sesuai dengan awal waktu yang telah ditentukan.
4. Kehadiran, mengetahui keradaan karyawan dalam organisasi sesuai dengan standar kerja
5. Kerjasama, kerjasama individu dan kelompok dalam menyelesaikan target yang ditentukan.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal, faktor yang berhubungan dengan personal seperti sikap kepribadian, sifat fisik, latar belakang pendidikan, latar belakang budaya, pengalaman kinerja dan variabel lain.
2. Faktor eksternal, faktor yang berasal dari lingkungan seperti, kebijakan organisasi, tindakan rekan kerja, sistem upah, bonus dan komisi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

2.2 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan komponen guna untuk membantu mengelola dan menyajikan semua aktivitas organisasi yang berkaitan dengan keuangan guna untuk mengambil keputusan (Prima, 2018). Menurut

(Suhardi, 2019) menyatakan bahwa “Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan integrasi dari sub-sub sistem atau 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”. Sistem informasi akuntansi pada pandangan di dunia bisnis adalah sebuah strategis yang penting untuk yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan.

Efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi pada perusahaan tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki oleh pengguna sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat memengaruhi kinerja penggunanya (Putra, 2016). (Dewi, 2015) dan (Putra, 2016) menunjukkan bahwa efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Informasi yang dihasilkan akan bermanfaat dalam proses mengambil keputusan. Seperti dalam meningkatkan kualitas informasi akuntansi, mengevaluasi kinerja perusahaan, mempermudah fasilitas transaksi perusahaan dan lain-lain. Dilihat dari beberapa karakteristik tersebut, efektivitas sistem informasi akuntansi menjadi penting bagi perusahaan.

Seiring dengan berkembangnya informasi dan teknologi, hal-hal yang awalnya dengan manual sudah mulai menjadi terkomputerisasi. Penyajian dan pengolahan data yang berbasis komputer sudah terbukti dapat memberikan informasi yang lebih handal. Tugas dari sistem informasi akuntansi adalah mengumpulkan data, menginput, memroses, menyimpan dan menyajikan informasi dalam bentuk laporan, serta mengendalikan seluruh sistem (Krismiaji,

2015). (Ilijan, Rudina Rama, 2015) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi menjadi peran yang sangat penting dalam pengelolaan aktivitas dan operasi perusahaan dimana sistem informasi akuntansi komputerisasi sangat diperlukan.

Komponen sistem informasi akuntansi terbagi menjadi enam (Romney, M.B., dan Steinbart, 2014) yaitu :

1. Orang yang menggunakan dan mengoperasikan fungsi-fungsi dalam sistem informasi akuntansi.
2. Prosedur yang mengumpulkan, memroseskan dan menyimpan data aktivitas perusahaan baik secara manual maupun terkomputerisasi.
3. Data tentang proses bisnis aktivitas di sebuah perusahaan.
4. *Software* atau input masukan yang digunakan untuk memroses data transaksi perusahaan.
5. Infrastruktur teknologi informasi yang mana termasuk peralatan pendukung, peralatan komputer jaringan dan komputer.
6. Yang menyimpan data adalah pengukuran keamanan dan pengendalian internal.

Menurut (Krismiaji, 2015) dengan adanya sistem informasi akuntansi perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk, meminimalkan pengeluaran biaya, dan menambah atribut pelanggan melalui pemantauan sistem ini. Selain itu dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi dan keunggulan kompetitif organisasi. Sistem informasi akuntansi dibuat untuk mengatur pengelolaan dan arus data akuntansi di perusahaan agar data keuangan menjadi

bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Putra, 2016). Tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan baik di pihak internal maupun eksternal, mempermudah pengendalian internal dan mengamankan kekayaan di perusahaan.

2.3 Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja, karyawan harus mempunyai inisiatif semangat yang tinggi dalam bekerja. Inilah yang menjadi faktor meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semangat dapat dikatakan sebagai motivasi kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan (Astuti dan Dharmadiaksa, 2014). Motivasi adalah dorongan dari diri sendiri dan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu rangkaian dan nilai-nilai yang memengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuannya (Bagus Putu Fabio, Musa Hubeis, 2016).

Menurut (Martinus, 2016) motivasi adalah sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu, baik itu dorongan berasal dari dalam maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut (Kompetensi et al., 2015) motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong keinginan atau perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu yang dituangkan dalam bentuk usaha yang lemah atau keras. Motivasi kerja adalah sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang terdapat semangat dan kerja keras secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri karena karena ada sebuah tujuan yang ingin dicapainya (Sapitri, 2019). Dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang timbul dari diri sendiri, baik itu dari dalam maupun dari luar diri untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan menggunakan semua semangat, keterampilan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja agar mencapai tujuan yang diinginkan (Suhardi, 2019). Motivasi kerja menjadi sebuah aktor yang penting menentukan jalan tidaknya sebuah pekerjaan dari visi dan misi yang ditentukan untuk mencapai tujuan secara keseluruhan (Prariadena, 2019).

Salah satu teori yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu teori kebutuhan, teori dari Abraham Maslow. Setiap manusia terdiri dari lima jenis kebutuhan (Martinus, 2016), yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan utama seseorang, seperti sandang, pangan, dan papan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan terhadap keamanan sosial dan ekonomi, seperti kebutuhan atas perlindungan ancaman bahaya, lingkungan hidup serta rasa aman dari ancaman kehilangan penghasilan dan lain-lain.

3. Kebutuhan Kepemilikan Sosial

Kebutuhan untuk diterima, berinteraksi dan berafiliasi oleh kelompok, rasa kasih sayang antar individu maupun kelompok.

4. Kebutuhan Penghargaan Diri

Kebutuhan memperoleh penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh orang tersebut.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk mengemukakan ide dan pendapat sendiri, memberikan penilaian dan menggunakan kemampuan.

Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu hakiki dan buatan, didalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan dua-duanya untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, motivasi buatan mengenai hal-hal apa yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasikan karyawannya, sedangkan hakiki menjelaskan faktor atau penyebab dari perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu (Bisnis, Manajemen, Petra, & Siwalankerto, 2015). Motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi kerja positif, seperti memberikan bonus telah capai target oleh seorang karyawan, sedangkan motivasi kerja negatif seperti memberikan hukuman terhadap karyawan yang tidak mencapai target. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik tanpa dengan paksaan, tetapi dengan sebaliknya, karyawan yang kurang bermotivasi akan sangat memengaruhi kinerjanya walaupun karyawan mempunyai potensi kerja yang baik (Surjosuseno, Bisnis, Manajemen, Petra, & Siwalankerto, 2015).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, yang mana digunakan sebagai dasar acuan dalam penulisan skripsi. Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan skripsi ini adalah:

Menurut (Indriawaty, 2015) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten” menyatakan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Kasandra, 2016) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kepercayaan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut (Martinus, 2016) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DEVINA SURABAYA” dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Dwiyanti & Suryaningtas, 2015) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PG.Krebet Baru)” menyatakan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ni Luh Putu Febri Arsiningsih, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dan Bangli” menyatakan

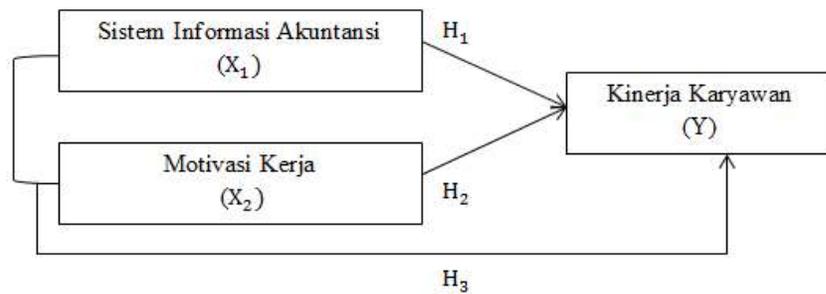
bahwa penggunaan TI, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Pradhika, 2016) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT Indo Agung Surya Motor Semarang” yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Widiantari, 2019) dengan judul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Kenyamanan Fisik Pada Kinerja Karyawan LPD” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan kenyamanan fisik semua pada berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang mana hal ini menjangkau hubungan antar variabel yang akan dijelaskan, dikembangkan dan dievaluasikan dari berbagai perumusan masalah melalui berbagai proses.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dihadapi dan kebenarannya harus dibuktikan melalui hasil penelitian. Berikut ini yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

H₃ : Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.