

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Teori Keagenan (Agency Theory)**

Menurut (Ternalemta, 2021) Teori keagenan menjabarkan korelasi agen serta prinsipal, yakni agen mengelola bisnis serta prinsipal ialah pemilik dan terikat kontrak. Teori keagenan atau agency berasal dari gabungan teori ekonomi, teori pengambilan keputusan, sosiologi, dan teori organisasi. Prinsip basis teori ini adalah adanya hubungan kerja antara pemberi hak (principal), yaitu investor perusahaan, dan penguasa (agent). Dampak dari penggunaan teori ini bisa memunculkan perilaku efisien ataupun perilaku oportunistik pada pihak agen. Pada konteks pelaporan keuangan, perusahaan yang berperilaku selaku agen dituntut untuk memberikan informasi yang bermanfaat guna pemakai informasi tersebut, khususnya masyarakat.

Teori keagenan didasarkan pada tiga asumsi tentang kepribadian manusia, yaitu kepentingan pribadi, rasionalitas terbatas, dan penghindaran risiko. Tindakan manajemen dengan memanipulasi laporan keuangan merupakan contoh dari kepentingan pribadi, dimana masyarakat cenderung mengutamakan kepentingan pribadinya.

Kontrak kerjasama atau yang biasa disebut *Nexus of Contract* memuat kesepakatan yang menjelaskan bahwa tim manajemen perusahaan harus berfungsi

secara maksimal untuk memberikan kepuasan yang optimal, seperti keuntungan yang tinggi bagi pemegang saham.

Hubungan teori keagenan dalam penelitian ini adalah BP Batam berperan sebagai agen yang wajib memberikan laporan yang berkualitas kepada prinsipal atau masyarakat dalam bentuk laporan keuangan yang sesuai. Teori keagenan sering muncul ketika para agen cenderung memaksimalkan keuntungan satu sama lain yang timbul dari proses penganggaran, penentuan ketetapan, dan laporan keuangan yang tepat bagi lembaga dan masyarakat yang melihat bahwa aktivitas mereka berjalan dengan baik.

### **2.1.2. Teori Kepatuhan**

Teori kepatuhan ialah teori yang menjabarkan tiap instansi atau organisasi mempunyai tanggung jawab untuk menaati aturan dikarenakan pencipta UU mempunyai hak guna menentukan perilakunya (norma lewat legalitas/komitmen normatif melalui legalitas). Teori kepatuhan telah dipelajari dalam ilmu-ilmu sosial, khususnya dalam bidang sosiologi dan psikologi, yang menekankan pentingnya proses sosialisasi dalam mempengaruhi kepatuhan individu.

Dalam teori kepatuhan terdapat dua perspektif, yakni perspektif instrumental dan perspektif normatif. Perspektif instrumental menyiratkan bahwa individu dimotivasi sepenuhnya oleh kepentingan dan respons pribadi terhadap perubahan suasana ataupun keadaan. Di sisi lainnya, perspektif normative berkaitan dengan norma-norma sosial dan kepatuhan terhadap nilai-nilai dan standar-standar sosial. Pandangan normatif juga dikaitkan dengan moralitas dan bertentangan

dengan kepentingan pribadi. Dari sudut pandang normatif, teori kepatuhan harus diterapkan dalam bidang akuntansi (Sumaryati, 2022).

Teori kepatuhan menyoroti pengaruh sosialisasi terhadap keseluruhan integritas kepatuhan seseorang atau individu itu sendiri. Dari segi normatif, dalam teori ini aspek akuntansi dapat diterapkan. Misalnya, pertanggungjawaban suatu organisasi atau lembaga terhadap tanggung jawabnya.

Dalam konteks keuangan BP Batam, teori kepatuhan berfokus pada sejauh mana suatu organisasi mematuhi peraturan dan pedoman terkait aspek keuangan seperti perpajakan, pelaporan keuangan, dan audit. Hubungan ketiga faktor di atas saling ketergantungan dalam menunjang kinerja karyawan keuangan BP Batam. Sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu menyediakan data yang diperlukan untuk sistem pengendalian internal dan pengawasan keuangan.

Sementara itu, sistem pengendalian internal dan pengawasan keuangan memastikan bahwa karyawan keuangan mematuhi prosedur dan peraturan yang berlaku, sehingga mendukung tujuan kepatuhan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan Keuangan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Siagian, 2020) menerangkan pengertian kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam tempo tertentu. Menurut (Burhannudin & Mohammad, 2019) menegaskan bahwa kinerja karyawan ialah kesuksesan individu ataupun golongan di suatu organisasi saat menunaikan tugas serta tanggung jawabnya untuk menggapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan mengedepankan moralitas dan etika yang tinggi.

Bersumber pada pemahaman para ahli dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil nyata dari kapasitas dan mutu pemenuhan tanggung jawab atas tugas yang diberikan pada pegawai di kurun waktu tertentu dengan menaati seluruh peraturan yang berlaku, memperhatikan etika dan moral dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan dalam meraih prestasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor itu yakni:

1. Keterampilan serta daya

Tiap individu baik atasan ataupun pegawai wajib mempunyai daya serta keterampilan yang bisa digunakan mencapai tujuan perusahaan. Makin kompeten pekerja melaksanakan tugasnya secara akurat, semakin mudah bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan seseorang mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerjanya.

2. Pengetahuan

Orang-orang mempunyai kualifikasi di tempat kerja karena mereka memiliki daya yang lebih detail di bidang itu. Kebalikannya bila individu tak mempunyai kualifikasi yang tepat maka hasilnya cenderung rendah.

3. Rencana kerja

Hal ini merupakan faktor yang membantu karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya dengan lebih mudah. Pekerjaan yang

dirancang dengan baik akan mengurangi kesulitan yang dihadapi pegawai guna menuntaskan kerjaan yang dilakukannya.

#### 4. Kepribadian

Ini adalah semua interaksi dan respons orang di suatu organisasi. Orang yang mempunyai akhlak yang baik tentu akan menjalankan tugasnya, bertanggung jawab dan benar-benar ikhlas dalam mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik.

#### 5. Motivasi kerja

Faktor ini berasal dari dalam diri pegawai sehingga menyebabkan individu tergerakkan ataupun mempengaruhi tindakan. Jika seseorang mendapat manfaat dari dukungan yang kuat dari orang-orang disekitarnya, maka ia akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

#### 6. Manajemen

Merupakan sikap atasan dalam mengatur sistem kerja anggota dengan mendorong mereka menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan terlihat dari perilaku pemimpinnya. Jika pemimpinnya adalah orang yang menyenangkan, memiliki kemampuan melindungi dan membimbing dengan baik, ia dapat meningkatkan efisiensi kerja rekan-rekannya dengan sebaik-baiknya.

#### 7. Komitmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konsisten bersama kepatuhan pegawai guna melaksanakan seluruh aturan yang

berlaku pada suatu organisasi atau bisnis. Dengan adanya perjanjian ini, maka karyawan akan mematuhi seluruh SOP yang berlaku, sehingga mereka akan berusaha sebaik mungkin saat bekerja serta merasakan bersalah bila aturan itu diselewengkan.

#### 8. Gaya kepemimpinan

Ialah perilaku atasan ketika memberikan perintah pada pegawainya. Sebenarnya gaya kepemimpinan bisa diimplementasikan tergantung kondisi organisasi.

#### 9. Lingkungan kerja

Yaitu keadaan serta kondisi lingkungan tempat individu bekerja. Suasana yang nyaman serta aman hendak memunculkan rasa nyaman hingga kinerja kerja pegawai semakin optimal.

### **2.1.4. Sistem Informasi Akuntansi**

#### **2.1.4.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada informasi sebagai landasan dalam menjalankan aktivitasnya. Informasi dikumpulkan melalui sistem informasi sebagai sarana untuk pengolahannya. Sistem informasi akuntansi memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, seperti halnya bisnis yang selalu membutuhkan informasi khususnya sistem informasi akuntansi.

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data keuangan dan lainnya untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan.

Ini mencakup orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur IT, pengendalian internal, langkah-langkah keamanan, dan data lain yang menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi (Ismail & Sudarmadi, 2019) adalah sistem komputer yang dibuat untuk mengubah data akuntansi menjadi informasi.

Tujuan utama sistem informasi akuntansi adalah untuk melindungi aset perusahaan, menghasilkan berbagai informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan, memberikan informasi kepada pihak eksternal, mengevaluasi kinerja karyawan, menyediakan data historis untuk keperluan audit, menginformasikan anggaran dan persiapan perusahaan. mengevaluasi dan memberikan informasi berguna yang diperlukan untuk kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Menurut (Rambe & Lubis, 2021), Definisi sistem informasi akuntansi (SIA) adalah kombinasi berbagai sumber daya seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan lainnya menjadi informasi yang berguna bagi pengguna.

Menurut definisi para ahli tersebut, sistem informasi akuntansi dapat dipahami sebagai suatu sistem informasi yang menghasilkan informasi atau laporan keuangan yang digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan mengenai kegiatan ekonomi dan keadaan perusahaan.

Namun, kemajuan sistem informasi akuntansi telah menyebabkan terjadinya transformasi pada dunia usaha atau instansi, dibuktikan dengan adanya kecenderungan untuk selalu menggunakan teknologi dalam setiap aktivitas yang

dilakukannya. Hampir setiap bidang pekerjaan dilakukan dengan sistem komputer dengan tujuan mempercepat kemajuan pekerjaan, menghemat waktu dan meningkatkan keuntungan.

Kemajuan sistem informasi akuntansi memberikan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan, seperti peningkatan efisiensi, pelaporan keuangan yang lebih mudah, dan informasi yang lebih akurat. Namun, perusahaan juga harus mempertimbangkan dampak negatifnya, yaitu besarnya biaya perolehan dan pemeliharaan sistem informasi, termasuk biaya perbaikan jika sistem mengalami kerusakan.

#### **2.1.4.2. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut (Gusherinsya & Samukri, 2020) (Widyastuti, 2021), sistem informasi akuntansi (SIA) memiliki tiga fungsi utama, yaitu:

a. Pengumpulan Data Bisnis yang Transparan

Fungsi pertama SIA adalah sebagai sarana pengumpulan dan penyimpanan informasi bisnis perusahaan. Prosesnya dimulai dengan mendokumentasikan data transaksi, kemudian mencatatnya di jurnal berdasarkan kategori, dan mengunggahnya ke buku besar secara terstruktur.

b. Sistem Pengambilan Keputusan yang Komprehensif

Fungsi SIA yang kedua adalah menyediakan laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan. Data ini berisi laporan transaksi perusahaan dan akan dievaluasi oleh tim manajemen.

c. Membangun Sistem Pengendalian Internal yang Sistematis

Fungsi terakhir SIA adalah menciptakan sistem pengendalian internal yang konsisten dengan proses perusahaan. Hal ini memastikan pelaporan keuangan dapat beradaptasi dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku saat ini untuk menciptakan operasional bisnis yang efisien dan efektif.

## **2.1.5. Sistem Pengendalian Internal**

### **2.1.5.1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal**

Setiap perusahaan pasti menggunakan suatu metode untuk mengelola kegiatan operasionalnya. Dengan menggunakan praktik yang baik, perusahaan dapat mencegah penipuan. Metode yang baik untuk perusahaan adalah sistem pengendalian internal.

Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008, pengendalian internal adalah suatu cara yang bertumpu pada sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang diciptakan untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses penting dalam seluruh tindakan dan kegiatan yang berlangsung dari manajemen dan seluruh pegawai untuk menjamin kepastian penuh bahwa tujuan organisasi tercapai melalui efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, pemantauan kekayaan negara dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Untuk memastikan bahwa sistem pengendalian internal (IPS) dirancang dan diterapkan dengan baik serta diperbarui secara memadai untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang berlangsung, maka diperlukan pengawasan yang berkelanjutan. Menerapkan pengawasan juga membantu dalam mengidentifikasi

dan mengelola risiko besar seperti pencurian, pemborosan, penyalahgunaan, dan tata kelola yang salah (Askikarno, 2019)

Dengan merujuk pada defenisi sistem pengendalian internal menurut pakar yang telah disebutkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pengendalian internal tersebut merupakan sebuah proses yang dirancang untuk menjamin keamanan unsur-unsur yang terdapat di dalam perusahaan.

#### **2.1.5.2. Tujuan Sistem Pengendalian Internal**

Sesuai makna sistem pengontrolan internal itu, juga termasuk maksud pengontrolan internal itu sesuai yaitu:

1. Menjamin keamanan aset perusahaan memerlukan informasi yang akurat, andal, dan tepat waktu untuk mengelola operasional perusahaan.
2. Memeriksa keakuratan dan keandalan data akuntansi. Pengawasan yang baik diperlukan untuk melindungi aset usaha atau aset yang mungkin hilang karena pencurian, penyalahgunaan, kerusakan karena kecelakaan atau bencana dan sebab-sebab lain yang dapat menimbulkan kerugian bagi usaha.
3. Meningkatkan efisiensi bekerja ataupun operasional perseroan. Prosedur pemantauan ataupun pengontrolan internal yang berkaitan bersama karyawan serta aktivitasnya guna menangkal ataupun menghindarkan berlangsungnya beragam kejadian serta situasi yang dapat mengakibatkan tidak efisiennya operasional perusahaan.

4. Mendorong kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan serta penerapan prosedur yang ditetapkan management selaku alat guna menggapai maksud yang sudah ditentukan. Sistem pengontrolan internal dan prosedurnya dibuat guna memastikan seluruh ketentuan, aturan ataupun langkah yang ditentukan ditaati perseroan setiap saat.

#### **2.1.5.3. Unsur-unsur Sistem pengendalian Internal**

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan telah mengembangkan sistem pengendalian internal yang mencakup banyak elemen yang saling terkait dan digunakan untuk menjamin keyakinan yang cukup terhadap kemampuan mencapai tujuan standar pengendalian internal. Jika salah satu elemen tidak memadai, pengendalian internal secara keseluruhan tidak akan efektif, meskipun empat elemen lainnya efektif.

Kelima faktor inilah yang disebut dengan faktor pengendalian internal:

- a. Konteks pengawasan

Konteks pengawasan merefleksikan semua perilaku, aksi, ketentuan serta langkah yang menggambarkan pandangan umum management senior, direktur, serta pemilik perseroan terhadap pengawasan serta manfaat pengawasan terhadap perseroan. Untuk memahami dan mengevaluasi konteks pengawasan, auditor harus mempertimbangkan sub-komponen konteks keamanan, khususnya:

1. Integritas serta nilai moral

Sub-bagian ini mencakup aksi management yang bertujuan guna menangkal pegawai melaksanakan aksi tak jujur, ilegal, ataupun tak etis.

2. Komitmen kepada kompetensi

Mencakup pertimbangan management terkait syarat keterampilan yang wajib ditunaikan untuk suatu kerjaan tertentu. Tiap pegawai harus mampu melaksanakan tugas serta pekerjaannya selaras bersama tingkatan keahlian serta ilmu yang dimilikinya.

3. Kontribusi dewan pengawas serta komite audit

Dewan Pengawas berperan penting guna memastikan pengurus (sebagai individu yang ditugaskan pemilik modal guna mengontrol dana perseroan) sudah menerapkan proses pengawasan internal serta pelaporan keuangan yang sesuai. Guna menolong memantau management, dewan telah menciptakan komite audit untuk memonitor laporan keuangan management.

4. Filosofi serta gaya operasi management

Management lewat prinsip serta perilakunya memberi sinyal tertentu kepada pegawainya tentang pentingnya pengontrolan internal. Bersama mengerti gaya management, auditor bisa lebih memahami perilaku management terhadap pengontrolan internal.

5. Struktur organisasi

Ini mewakili tingkat penanggungjawaban serta wewenang yang terdapat ditiap departemen ataupun divisi. Bersama mengerti struktur organisasi klien, auditor bisa mendalami manajemen entitas serta elemen fungsional

bisnisnya beserta meninjau bagaimanakah pengontrolan terhadap manajemen dilaksanakan.

6. Kebijakan tentang tenaga kerja

Karyawan yang tidak kompeten atau tidak jujur dapat merusak sistem, meskipun ada banyak pengendalian yang diterapkan. Karyawan yang jujur dan kompeten mampu mencapai kinerja yang tinggi meskipun hanya ada sedikit pengendalian. Karena pentingnya tenaga kerja bagi keberhasilan sebuah entitas, metode atau kebijakan untuk merekrut, mengevaluasi, melatih, mempromosikan, dan memberi kompensasi kepada karyawan merupakan bagian yang penting dari pengendalian internal.

b. Identifikasi resiko

Identifikasi risiko bermaksudkan guna mengidentifikasi, mengevaluasi serta mengatasi risiko yang berkaitan bersama penyusunan pelaporan keuangan yang hendak ditampilkan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlakukan umum.

Menjelaskan empat prinsip yang mendukung identifikasi risiko, yaitu:

1. Organisasi memperjelas tujuannya untuk memfasilitasi identifikasi dan penilaian risiko.
2. Organisasi mengenali risiko yang mengancam pencapaian tujuan di seluruh unit dan menganalisis risiko sebagai dasar untuk mengelola risiko tersebut.
3. Organisasi mempertimbangkan kemungkinan penipuan ketika menilai risiko yang terkait dengan pencapaian tujuan.

4. Organisasi mengidentifikasi dan mengevaluasi perubahan yang dapat berdampak signifikan terhadap sistem pengendalian internal.

c. Aktivitas pengendalian

Pengawasan mencakup kebijakan dan prosedur yang mencakup tindakan untuk mengurangi risiko untuk mencapai tujuan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, kegiatan pengawasan diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Pembagian tugas yang mencukupi

Pembagian tugas ini dimaksudkan guna menghindari kecurangan atau kesalahan yang signifikan guna auditor. Empat prinsip pemisahan tugas adalah memisahkan penimbunan aset dari akuntansi, memisahkan otorisasi transaksi serta penimbunan aset berkaitan, memisahkan penanggungjawaban operasional serta pencatatan, serta memisahkan tugas TI serta layanan manusia.

2. Otorisasi yang selaras transaksi serta kegiatan

Otorisasi sifatnya bisa umum serta khusus. Otorisasi umum: Management menentukan ketetapan serta pegawai bertanggung jawab guna melaksanakan otorisasi umum itu bersama menyetujui seluruh transaksi dibatasan yang ditentukan ketetapan tersebut.

3. Berkas serta pencatatan yang mencukupi

Berkas serta pencatatan mencakup beragam item misalnya faktur penjualan, pesanan pembelian, pencatatan anak perusahaan, catatan penjualan, serta

kehadiran pegawai. Berkas serta pencatatan ialah obyek fisik di mana transaksi dicatat dan diringkaskan.

4. Pengontrolan fisik akan aset serta pencatatan

Guna sepenuhnya menerapkan pengontrolan internal, aset serta pencatatan wajib dijaga. Pabila tak dijaga, pencatatan bisa dicuri, rusak, ataupun dihilangkan.

5. Pengecekan independen terhadap performa

Keperluan akan audit independen muncul dikarenakan pengontrolan internal condong berkembang seiring berjalannya waktu terkecualikan peninjauan dilaksanakan secara berkala.

d. Penginformasian serta komunikasi

Maksud pelaporan sistem informasi serta komunikasi ialah guna mengidentifikasi, menghimpun, mengklasifikasikan, menganalisis, mencatatkan serta melapor aktivitas di suatu perseroan serta menjaga akuntabilitas aset. Bagian ini merupakan bagian penting dalam proses manajemen.

Ada 3 prinsip guna pengimplementasian pengontrolan internal guna mendorong informasi serta komunikasi yang lebih baiknya:

1. Organisasi mengumpulkan atau menghasilkan dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas untuk mendukung pengoperasian seluruh elemen pengendalian internal.

2. Organisasi mengkomunikasikan informasi internal, termasuk tujuan pengendalian internal dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mendukung fungsi pengendalian internal.
3. Organisasi berkomunikasi dengan pihak eksternal mengenai permasalahan yang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi berfungsinya seluruh elemen pengendalian internal.

e. Pengawasan

Pengawasan melibatkan penilaian manajemen secara berkala dan berkelanjutan terhadap efektivitas perencanaan dan penerapan sistem pengendalian internal untuk memastikan bahwa sistem tersebut diterapkan dan ditingkatkan sebagaimana mestinya, sesuai dengan keadaan.

Ada 2 prinsip guna pengimplementasian pengontrolan internal yang bisa meningkatkan aspek pemantauan:

1. Organisasi memilih untuk mengembangkan dan mengevaluasi secara terus menerus atau terpisah untuk memastikan bahwa komponen pengendalian internal berfungsi dengan baik.
2. Organisasi mengevaluasi dan memberikan informasi tepat waktu mengenai kekurangan dalam pengendalian internal kepada mereka yang bertanggungjawab guna menetapkan aksi perbaikan, mencakup management senior serta dewan direksi.

Sesuai penjabaran mengenai 5 unsur pengontrolan internal bisa dianggap masing-masing unsur mempunyai hubungan yang saling bergantung satu sama lain. Dengan

memahami lingkungan pengendalian, auditor dapat menilai risiko yang mungkin timbul dalam bisnis. Setelah menilai risiko internal, auditor dapat menentukan aktivitas pengendalian apa yang harus diterapkan perusahaan untuk mengurangi risiko pengendalian internal yang tidak efektif. Setelah aktivitas pengendalian diterapkan, auditor akan memantau dan mengevaluasi apakah pengendalian yang dirancang telah diterapkan secara ketat dan efektif.

#### **2.1.6. Pengawasan Keuangan**

Pengawasan merupakan suatu metode terstruktur dalam menetapkan standar kinerja dalam perencanaan, membuat umpan balik, serta membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ada, dengan tujuan mengidentifikasi apabila terdapat penyimpangan dan segera mengambil tindakan perbaikan (Widyastuti, 2021)

Menurut (Putri, 2020), berikut adalah hal-hal yang termasuk dalam cakupan pengawasan:

1. Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh karyawan yang bertanggung jawab langsung dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan perusahaan.
2. Pengawasan eksternal adalah pengawasan yang dilakukan oleh pihak atau lembaga di luar perusahaan, seperti BPK yang bertugas menjaga dan menyelidiki laporan keuangan perusahaan secara menyeluruh. Diperlukan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai Pengawasan keuangan ialah prosedur pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa semua tugas dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini terdapat tabel studi terdahulu yang diacu dan dimanfaatkan kembali oleh peneliti dalam penelitian saat ini:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Antari (2023)	Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Tbk-Honda (Astra Motor Cabang Denpasar)	Independen : X1 = Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. X2 = Kesesuaian Tugas. X3 = Keahlian Pemakai Dependen : Y = Kinerja Karyawan	1. Efektivitas Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Keahlian pemakai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Asmana (2023)	Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Persero TBK, Di Jakarta Selatan	Independen : X1 = Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi . X2 = Kualitas Sistem Informasi Akuntansi X3 = Keamanan Sistem Informasi Akuntansi Dependen : Y = Kinerja karyawan	1. Ada pengaruh positif dan signifikan pemanfaatan pemanfaatan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Persero, Tbk. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Persero, Tbk.

				3. Ada pengaruh positif dan signifikan keamanan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Persero, Tbk.
3	Budiawan & Suaryana (2023)	Pengaruh Kualitas, kemudahan penggunaan, kecepatan akses dan keamanan SIA terhadap kinerja karyawan PT. Booking Indonesia	<p>Independen :</p> <p>X1 = Kualitas SIA</p> <p>X2 = Kemudahan Penggunaan SIA</p> <p>X3 = Kecepatan akses SIA</p> <p>X4 = Keamanan SIA</p> <p>Dependen :</p> <p>Y = Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Booking Indonesia.</li> <li>2. Kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Booking Indonesia</li> <li>3. Kecepatan akses sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Booking Indonesia</li> <li>4. Keamanan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT.Booking Indonesia</li> </ol>

4	Sopian & Suwartika (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja karyawan	Independen : X1 = Sistem Informasi Akuntansi X2 = Sistem Pengendalian internal Dependen : Y = Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>2. Sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.</li> </ol>
5	Ismail <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada	Independen : X1 = Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi X2 = Pengendalian Internal Dependen : Y= Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh signifikan dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Terdapat pengaruh signifikan dari pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
6	Bazighoh & Sari (2019)	Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemahaman Tentang Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	Independen : X1 = Kompensasi X2 = pengalaman Kerja X3 = penggunaan sistem Informasi Akuntansi X4 = pemahaman tentang pengendalian internal Dependen :	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Pengendalian internal berpengaruh</li> </ol>

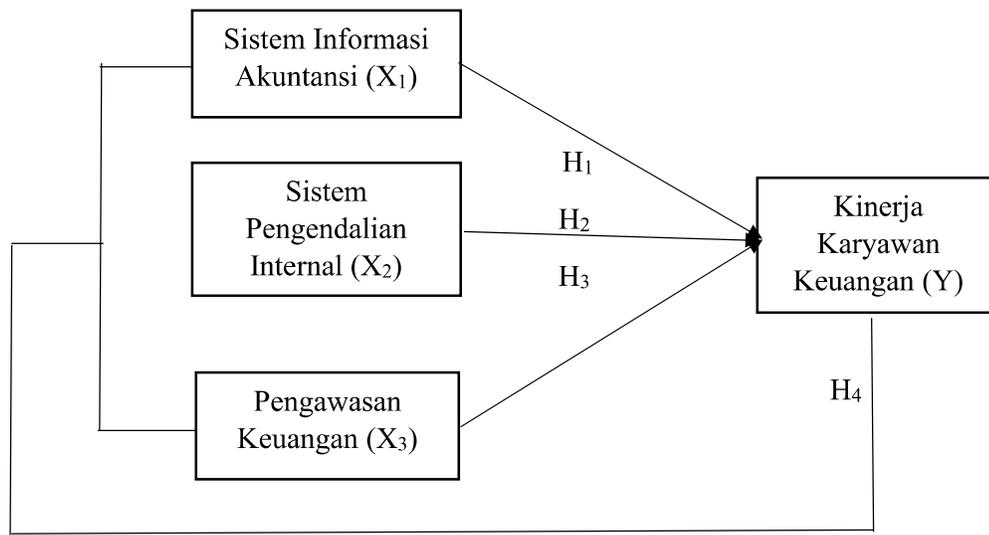
			Y= Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan
7	Sutra & Prabawa (2020)	Pengaruh Efektivitas, pemanfaatan dan kesesuaian tugas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan koperasi di desa panjer	Independen : X1 = Efektivitas Sistem informasi akuntansi X2 = Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi. X3 = kesesuaian tugas Sistem informasi akuntansi Dependen : Y = Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Pemanfaatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Kesesuaian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Efektifitas, pemanfaatan, dan kesesuaian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
8	Sinambela & Arifin (2021)	Studi tentang kinerja karyawan di tinjau dari keberadaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal	Independen : X1 = Sistem Informasi Akuntansi X2 = Pengendalian Internal Dependen : Y = Kinerja Karyawan	Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Nandasari & Ramlah (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	Independen : X1 = Sistem Informasi Akuntansi Dependen :	Terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

			Y = Kinerja karyawan	
10	Juniariani & Saputra (2020)	Internal Locus of Control dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan	Independen : X1 = <i>Computer Anxiety</i> X2 = <i>Internal Locus of control</i> Dependen : Y= kinerja karyawan keuangan	Budaya organisasi melalui penerapan sistem informasi akuntansi merupakan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah relasi atau hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya dari suatu masalah yang ingin diteliti. Fungsinya adalah untuk mengaitkan atau menguraikan secara rinci mengenai topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari ilmu atau teori yang digunakan sebagai dasar teori yang dikaitkan dengan variabel yang sedang diteliti.

Penelitian ini menjelaskan pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, serta pengawasan keuangan pada kualitas laporan keuangan. Penjabaran kerangka berpikir itu bisa ditemukan pada ilustrasi yakni:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan perkiraan sementara terhadap permasalahan yang perlu diuji kebenarannya melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya akan terungkap setelah dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Keuangan

Perkembangan teknologi informasi tidak hanya berlaku pada perusahaan swasta, tetapi juga pada sektor publik. Dalam upaya mencapai akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan, penggunaan teknologi informasi menjadi suatu keharusan. Hal ini akan membantu pengelolaan data lebih cepat, efisien dan efektif.

Studi yang dilaksanakan (Ningsih & Natalia, 2020) yang mengkajikan Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

di PT Wook Global Technology mengkonklusikan sistem informasi Makin ditingkatkan sistem informasi akuntansi serta motivasi kerja hingga makin baik pula kinerjanya. pegawai di perseroan.

Studi yang dilaksanakan (Sopian & Suwartika, 2019) menguji Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan mengkonklusikan capaian test simultan menunjukkan sistem informasi akuntansi serta sistem pengendalian inetrnal berdampak positif tak signifikan pada kinerja karyawan.

Maka, hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub>: Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Keuangan

#### **2.4.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Keuangan**

Menurut (Ernawati & Budiyo, 2019) mengungkapkan bahwa pengendalian internal bertujuan untuk mengarahkan, memantau dan mengevaluasi sumber daya organisasi serta berperan penting dalam mencegah dan mendeteksi penipuan. Pengendalian internal mencakup kebijakan dan prosedur yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memastikan keandalan informasi keuangan serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengendalian internal memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap undang- undang yang berlaku (Anuruddha & Mahanamahewa, 2021) Oleh sebab

itu, perhatian terhadap sistem pengawasan internal dalam laporan keuangan menjadi amat sangat penting, agar dapat mencapai efisiensi, efektivitas, dan menghindari kerugian keuangan negara. Hasil penelitian (Septiana, 2022) memperlihatkan pengendalian internal memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

(Putri, 2020), (Dwiyanti K. A., 2021) menjabarkan pengendalian internal berdampak pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub>: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan keuangan.

### **2.4.3 Pengaruh Pengawasan Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan Keuangan**

Pengawasan adalah tindakan sistematis untuk menetapkan standar kinerja dalam perencanaan, mendesain sistem feedback informasi, memperbandingkan kinerja aktual bersama standar yang telah ditetapkan, menentukan apa terdapat penyelewengan, dan menetapkan langkah pembenahan yang dibutuhkan guna memastikan penggunaan sumber daya yang seefektif serta seefisien mungkin dalam menggapai tujuan organisasi atau pemerintah.

Penelitian (Mau, 2023) menunjukkan bahwa pengawasan keuangan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Keuangan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosmalita, 2020) juga menunjukkan secara parsial pengawasan keuangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan keuangan.

Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub>: Pengawasan keuangan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan keuangan

#### **2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Pengawasan Keuangan terhadap Kinerja Karyawan Keuangan**

Reformasi keuangan negara telah diterapkan melalui rangkaian undang-undang yang meliputi undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 mengenai Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 mengenai Kepemilikan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 mengenai Audit Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sopian & Suwartika, 2019) menguji Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan mengkonklusikan capaian penguji simultan menunjukkan sistem informasi akuntansi serta sistem pengendalian internal berdampak positif tak signifikan pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu, hipotesis keempat diajukan adalah:

H<sub>4</sub>: Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan pengawasan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Keuangan.