

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Struktur Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah suatu tanggung jawab dan tugas yang ada pada diri masing-masing suatu individu maupun pada kelompok yang didalamnya terdapat suatu keseluruhan baik perencanaan, pelaksanaan dan juga pemantauan suatu aktivitas yang bertujuan untuk tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut Kuraesin (2016:226). Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2007:284) bahwa struktur organisasi adalah sebuah kerangka kerja yang bersifat formal dan juga terdapat kerangka kerja yang meliputi tugas pekerjaan dari masing-masing bagian dan dikelompokan sesuai dengan bidang kerjanya.

Reksohadiprodo, dan Handoko (1992:74) mengatakan bahwa Struktur organisasi adalah kerangka yang didalamnya terdapat seluruh aktivitas dan terdapat tujuan dari organisasi tersebut dan berhubungan dengan wewenang dan juga tanggungjawab. Wisnu (2019:8) berpendapat bahwa struktur iorganisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang terkait dengan tugas , tanggungjawab, wewenang dan kekuasaan formal untuk melakukan pengawasan terhadap masing-masing pekerjaan guna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh McShane & Glinow (2015: 370) menjelaskan mengenai struktur kerja bahwa struktur kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan berdasarkan pembagian kerja baik berupa koordinasi, aturan kerja, komunikasi dan tanggung jawab yang memiliki hubungan langsung mengenai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tersebut. Berdasarkan beberapa paparan yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat beberapa kewenangan dan

tanggungjawab terhadap suatu organisasi yang dimana antar individu mempunyai masing-masing tugas untuk mencapai suatu tujuan yang ada dalam suatu organisasi

2.1.1.2 Dimensi Struktur Organisasi

Adapun yang dikemukakan oleh McShane & Glinow (2015: 373) bahwa dalam struktur organisasi terdapat 4 dimensi yang dijelaskan lebih rinci dibawah ini :

1) Rentang Kendali

Pada dimensi ini berpedoman pada seberapa banyak jumlah orang yang melapor secara langsung pada tingkat yang lebih tinggi berikutnya dihirarki.

2) Sentralisasi

Sentralisasi ialah seberapa jauh mengenai kewenangan suatu putusan resmi yang dikendalikan oleh sekelompok orang dalam lingkup yang kecil, pada umumnya mereka berada pada puncak hirarki suatu organisasi.

3) Formalisasi

Pada dimensi formalisasi ini mengenai prosedur , aturan, mekanisme yang terkait dalam suatu organisasi dan pelatihan formal.

4) Departementalisasi

Pada dimensi ini mengatur mengenai bagaimana tugas karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dalam organisasi.

Adapun pendapat lain mengenai dimensi dalam struktur organisasi yang dikemukakan oleh Kuraesin (2016:227) bahwa dalam struktur organisasi terdapat 3 dimensi yang dijabarkan sebagai berikut :

1) Rentang kendali

Pada dimensi ini mengacu pada jumlah orang melapor secara langsung pada bagian tingkat yang lebih tinggi berikutnya didalam hirarki.

2) Sentralisasi

Di dalam dimensi sentralisasi ini seberapa jauh kekuasaan atau kewenangan seseorang atau kelompok kecil orang dalam organisasi untuk

mengambil suatu keputusan resmi (umunnya dipuncak hierarki organisasi)

3) Formalisasi

Dimensi formalisasi pada struktur organisasi merupakan seberapa jauh tanggung jawab yang tertulis dan diberlakukan dalam pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Selain menurut pendapat yang telah dikemukakan diatas , adapun pendapat lain yang membahas mengenai dimensi struktur organisasi yaitu Robbins & Judge (2015: 464-470) , menurut pendapatnya bahwa terdapat 6 karakteristik dalam melaksanakan struktur organisasi yang dijelaskan secara rinci berikut ini :

1) Spesialisasi pekerjaan

Dimensi spesialisasi pekerjaan merupakan seberapa jauh mengenai tugas tugas yang terdapat dalam suatu organisasi dibedakan menjadi pekerjaan yang terpisah sesuai dengan tugas apa yang hendak dikerjakan.

2) Departementalisasi

Dimensi departementalisasi merupakan acuan yang dijadikan pedoman dalam menyatukan pekerjaan dengan tujuan agar tugas-tugas yang sama dapat dilakukan koordinasi.

3) Rantai Komando

Rantai komando dapat diartikan sebagai suatu garis kekuasaan yang terus terkait yang menjelaskan mengenai struktur organisasi dari tingkat yang paling tinggi hingga pada tingkatan yang paling rendah.

4) Rentang Kendali

Rentang kendali yaitu seberapa banyaknya bawahan dalam suatu organisasi yang dapat dilakukan pengelolaan baik secara efisien maupun efektif.

5) Sentralisasi

Sentralisasi merupakan seberapa jauh mengenai keputusan yang diambil fokus dan konsentrasi pada suatu titik tertentu yang ada pada organisasi.

6) Formalisasi

Formalisasi yaitu mengenai seberapa jauh pekerjaan yang ada dalam diri individu yang terdapat dalam organisasi di sebutkan, di tulis dan diberlakukan secara formal.

Dari beberapa paparan yang telah dijabarkan menurut pendapat ahli bahwa pada masing-masing tersebut ada 4 dimensi yang terdapat dari ketiganya para ahli tersebut yaitu dimensi rentang kendali, sentralisasi, formalisasi dan departementalisasi. Adapun maksud dari 4 dimensi tersebut memiliki arti yang hampir sama yaitu :

1) Rentang kendali

Rentang kendali merupakan seberapa banyaknya bawahan dalam suatu organisasi yang dapat dilakukan pengelolaan baik secara efisien maupun efektif.

2) Sentralisasi

Di dalam dimensi sentralisasi ini seberapa jauh kekuasaan atau kewenangan seseorang atau kelompok kecil orang dalam organisasi untuk mengambil suatu keputusan resmi (umumnya dipuncak hirarki organisasi)

3) Formalisasi

Formalisasi yaitu mengenai seberapa jauh pekerjaan yang ada dalam diri individu yang terdapat dalam organisasi di sebutkan, di tulis dan diberlakukan secara formal.

4) Departementalisasi

Pada dimensi ini mengatur mengenai bagaimana tugas karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dalam organisasi.

2.1.1.3 Fungsi struktur organisasi

Struktur dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk menjalankan organisasi sesuai dengan kewajiban dan fungsi jabatan masing-masing. struktur organisasi dengan jelas mengisolasi kewajiban dan wewenang individunya. Dibawah ini merupakan alasan pentingnya struktur organisasi dalam suatu perusahaan *Trier Consulting* (2020), berikut ini :

1. Kejelasan dalam hubungan

Pada saat menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya, pada setiap masing-masing anggota yang ada pada suatu organisasi disusun secara jelas hal itu bertujuan agar proses pada saat menjalankan tugas saling menguntungkan antar anggota, dan dapat berjalan secara efektif efisien.

2. Kejelasan dalam melakukan tanggung jawab

Setiap anggota yang ada dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dan juga kewajiban. Tidak menutup kemungkinan terjadinya suatu masalah seperti adanya tumpang tindih dalam kekuasaan ataupun wewenang dalam perusahaan tersebut. Dapat diambil contoh semisal dalam perusahaan melati memiliki pimpinan perusahaan 2 orang sekaligus, tentunya hal tersebut memberikan dampak yang berkaitan dengan pengambilan keputusan dan tanggung jawab dalam perusahaan tersebut.

3. Kejelasan dalam kedudukan

Pada struktur organisasi menjelaskan mengenai suatu kedudukan pada masing-masing anggota yang ada di suatu perusahaan melalui bagan organisasi, hal ini memberikan dampak yang baik yaitu dapat memperluas interaksi antar tim dalam perusahaan tersebut. Hal yang dilakukan agar mencegah terjadinya kesalahpahaman yaitu dengan cara melakukan koordinasi, tentunya apabila terjadi kesalahpahaman dapat memberikan dampak negatif pada proses perkembangan perusahaan. Selain itu dengan adanya struktur organisasi dapat digunakan untuk penyelesaian tugas antar kedudukan maupun departemen yang berbeda.

4. Pengawasan dan pengendalian

Pada saat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam perusahaan yang dilakukan kepada bawahan, tentunya hal ini dengan adanya organisasi memberikan fungsi yang penting agar pengawasan tersebut berjalan sesuai. Agar tercapainya suatu tujuan perusahaan, sistem kinerja dapat dilakukan evaluasi berdasarkan tanggung jawab dan juga dilihat berdasarkan fungsi anggota tersebut dalam perusahaan dengan melalui pengawasan yang dilakukan secara berkala.

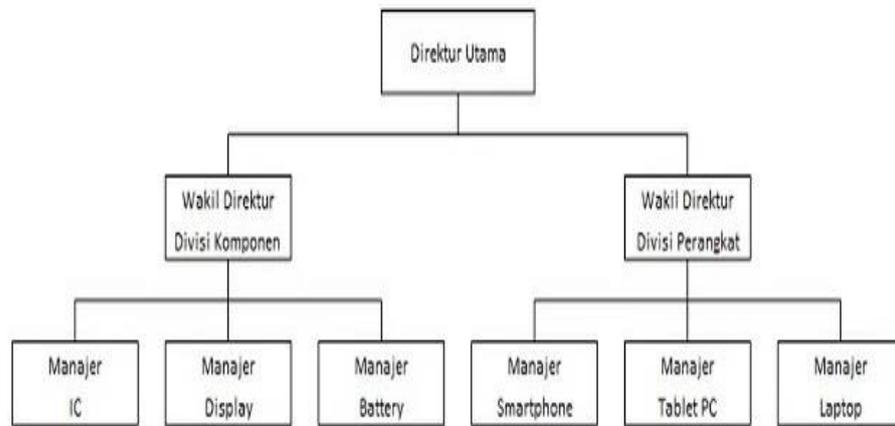
Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas dapat tarik kesimpulan bahwa fungsi organisasi dalam suatu perusahaan ialah agar memudahkan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, apakah kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan tersebut sudah dijalankan berdasarkan tugas masing-masing suatu individu, selain itu dengan adanya struktur organisasi agar proses pada saat menjalankan tugas saling menguntungkan antar anggota, dan dapat berjalan secara efektif efisien.

2.1.1.4 Jenis Struktur Organisasi

Ada 6 jenis struktur organisasi yang pada umumnya keenam jenis ini sering digunakan dalam struktur organisasi pada perusahaan Trier Consulting (2020) dibawah ini dijabarkan secara rinci mengenai jenis struktur yang dimaksud : Berikut ini penjelasan lengkapnya:

1. Struktur organisasi divisional

Struktur organisasi divisional adalah suatu struktur yang ada pada suatu perusahaan dapat dilakukan pengelompokan yang sesuai ataupun mengacu pada kesamaan misalnya dalam lokasi, layanan maupun produk . Pada umumnya struktur organisasi divisional ini sering digunakan pada jenis perusahaan yang besar ,adapun contoh organisasi divisional :



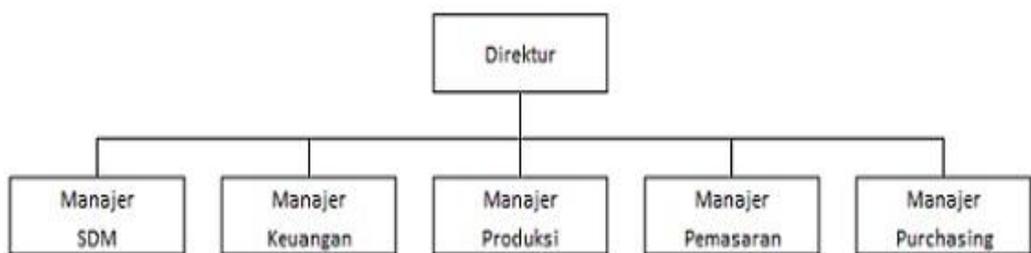
Gambar 2.1 Struktur organisasi divisional

Berdasarkan tabel yang telah disajikan diatas pemegang kekuasaan tertinggi dipegang oleh direktur utama, kemudian terdapat wakil direktur yang dimana wakil direktur tersebut mewakili divisi yang berbeda, kemudian masing-masing wakil direktur tersebut juga membawahi beberapa anggota lainnya yang berbeda akan tetapi sesuai dengan bagiannya.

2. Struktur organisasi fungsional

Struktur organisasi fungsional ialah jenis struktur yang ada dalam suatu perusahaan yang biasanya umum digunakan. Struktur organisasi ini dalam pembagian kerjanya dilaksanakan disesuaikan dengan fungsi yang ada pada masing-masing manajemen. Berikut ini merupakan contoh struktur organisasi fungsional :

Contoh Bentuk Struktur Organisasi Fungsional

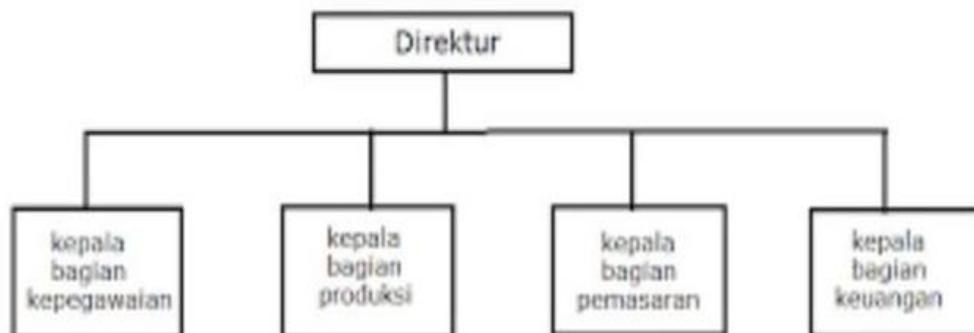


Gambar 2.2 Struktur organisasi fungsional

Berdasarkan tabel yang telah dipaparkan di atas bahwa dalam suatu perusahaan pimpinan perusahaan tersebut dipimpin oleh direktur kemudian pada bawahannya memiliki tugas kerja yang berbeda seperti yang terdapat dalam tabel tersebut ada manajer SDM yang bertanggung jawab mengenai sumber daya manusia, kemudian manajemen keuangan yang memiliki kekuasaan dan tanggung jawab pada keuangan suatu perusahaan, kemudian manajer produksi yang memiliki tanggung jawab dan wewenang pada proses produksi perusahaan, kemudian terdapat juga manajer pemasaran dan juga purchasing tentunya masing-masing kedudukan tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda kemudian melakukan laporan kepada atasan mengenai pencapaian yang telah masing-masing lakukan.

3. Struktur organisasi lini

Struktur organisasi lini ialah suatu struktur yang ada dalam suatu perusahaan dimana atasan dan bawahan memiliki kedudukan ataupun hubungan secara langsung (vertikal). Struktur organisasi lini dapat disebut juga dengan struktur organisasi militer. Pada struktur organisasi lini pegawai dari pimpinan tertinggi perusahaan hingga jabatan yang paling bawah yang ada dalam suatu perusahaan di hubungkan dengan garis kekuasaan (komando) Berikut ini merupakan contoh struktur organisasi lini atau organisasi militer :



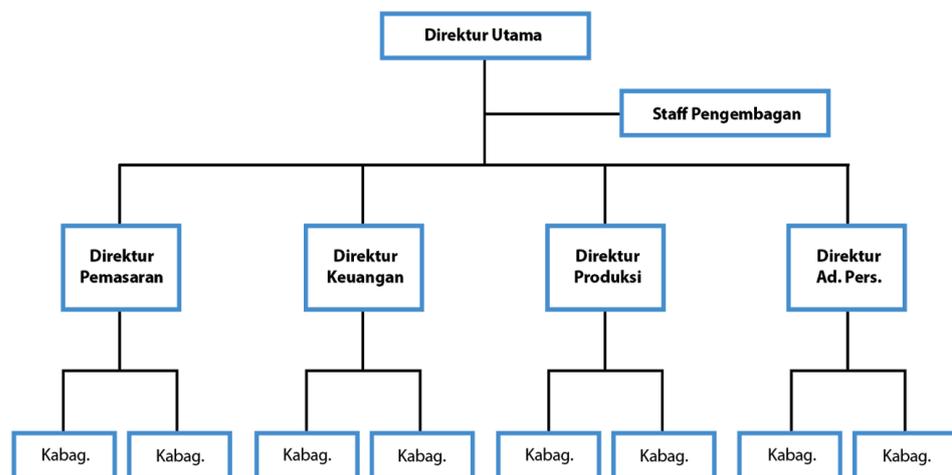
Gambar 2.3 Struktur organisasi lini

Berdasarkan gambar yang telah dipaparkan di atas bahwa menjelaskan bahwa atasan yaitu direktur mempunyai kedudukan secara

langsung dengan kepala bagian masing-masing tersebut. Kepala bagian tersebut tetap melaporkan mengenai apa yang telah dikerjakan bawahannya pada pemimpin (direktur) setiap kepala bagian tersebut memiliki tanggung jawab penuh pada bawahannya dan setiap kepala bagian memiliki kedudukan yang sama.

4. Struktur organisasi lini dan staff

Struktur organisasi lini ialah struktur organisasi yang didalamnya terdapat pengkombinasian dengan struktur organisasi lini, akan tetapi dalam tugas pemimpinnya diselesaikan dengan dibantu oleh staff. Kemudian staff tersebut berwenang untuk memberikan saran, dan juga masukan mengenai suatu ide gagasan yang diperlukan oleh pimpinan perusahaan. Berikut ini merupakan contoh gambar mengenai organisasi lini :

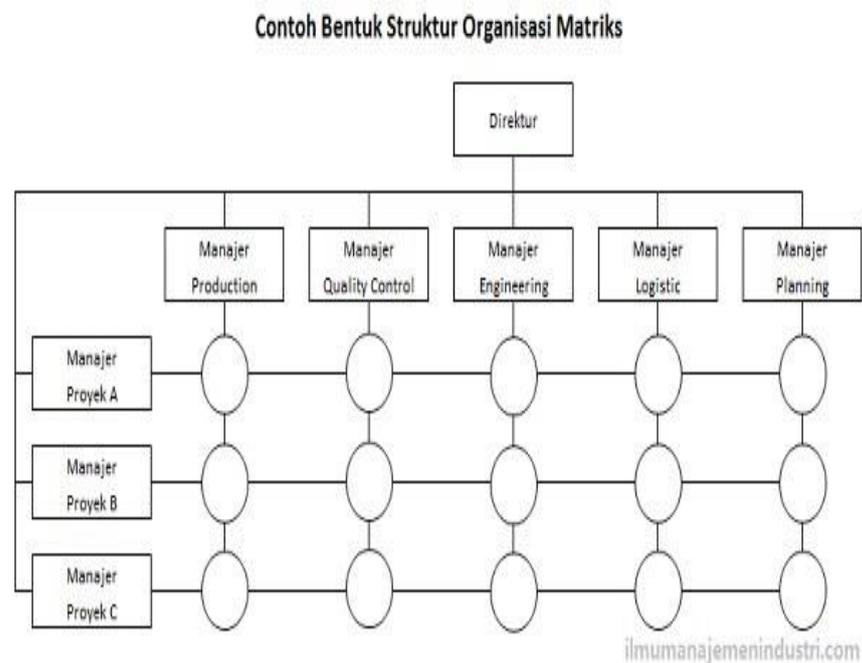


Gambar 2.4 Struktur organisasi lini dan staff.

Berdasarkan pada gambar yang telah disajikan diatas bahwa dalam pimpinan perusahaan (direktur utama) terdapat bawahan Staff pengembangan, mengacu pada gambar tersebut staff pada struktur ini berfungsi untuk memberikan kritik maupun ide gagasan pada pimpinan. kemudian Direktur utama dan direktur-direktur lainnya memiliki hubungan secara langsung, pada masing-masing direktur membawahi bagian yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Struktur organisasi matriks

Struktur organisasi matriks ialah struktur organisasi yang dapat digunakan dalam suatu perusahaan dengan cara penggabungan antar struktur organisasi fungsional dan divisional yang memiliki tujuan agar antar struktur organisasi tersebut saling melengkapi maupun menutupi antar kedua struktur. Berikut ini merupakan contoh mengenai struktur organisasi matriks .

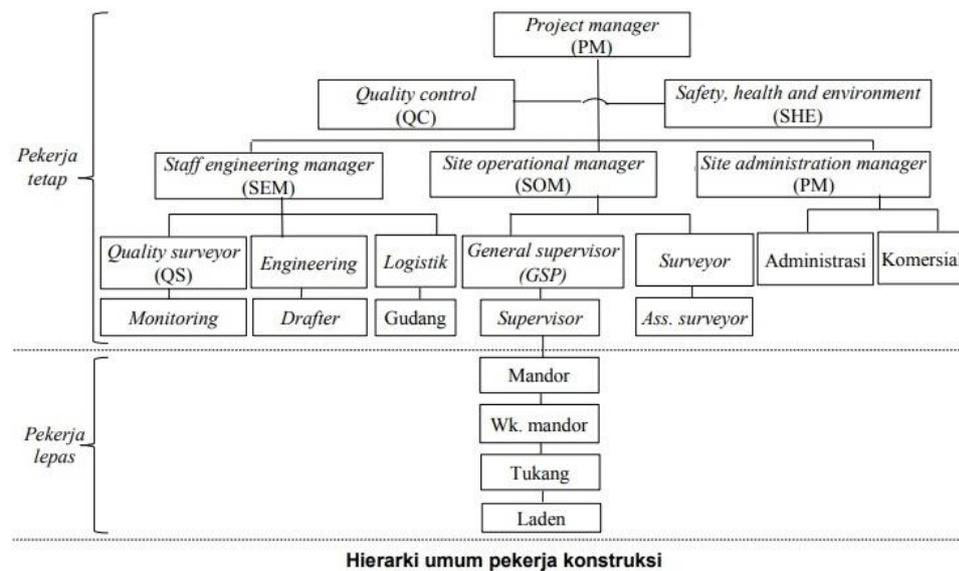


Gambar 2.5 Struktur organisasi matriks

Berdasarkan gambar yang telah disajikan diatas bahwa pimpinan perusahaan dipegang oleh perusahaan yang dimana direktur dan antar manajer memiliki hubungan secara langsung dalam suatu garis. Manajer – manajer tersebut memiliki wewenang dan bertanggung jawab pada bagian tugas kerja masing-masing dan melakukan lapor tugas kepada atasan.

6. Struktur organisasi komite/proyek

Struktur organisasi komite atau bisa disebut juga dengan organisasi proyek yaitu salah satu jenis struktur organisasi pimpinan dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara bersama dengan suatu komite maupun dewan direksi dalam suatu perusahaan tersebut. Struktur organisasi ini pada umumnya terdiri dari beberapa staff komite yang terdiri dari pimpinan perusahaan dengan kekuasaan lini dan pegawai dengan kekuasaan maupun wewenang pegawai. Berikut ini merupakan contoh struktur organisasi proyek :



Gambar 2.6 Struktur organisasi komite

2.1.2 Dukungan Manajemen puncak

2.1.2.1 Pengertian manajemen Puncak

Manajemen puncak merupakan suatu pimpinan yang berkedudukan paling tinggi dalam suatu perusahaan. Adapun yang dapat disebut sebagai manajemen puncak meliputi Dirut (Direktur Utama) dan juga dewan komisaris. Adapun corak dalam manajemen puncak ialah memimpin organisasi, mengambil keputusan maupun kebijakan pokok dan juga menentukan tujuan organisasi Malayu (2011:45). Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2016:38) manajemen puncak adalah pihak ataupun seseorang yang memiliki tanggung jawab dalam pengambilan suatu keputusan pada suatu organisasi serta menentukan

tujuan dan juga rencana untuk keberlangsungan kegiatan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Witara (2018:69) bahwa manajemen puncak merupakan kelompok maupun individu yang mempunyai kekuasaan dan kewenangan dalam mengendalikan suatu organisasi yang ada pada tingkat tertinggi. Fungsi untuk mendelegasikan kekuasaan dan juga menyediakan sumber daya dalam organisasi merupakan hak dari manajemen puncak. Apabila ruang lingkup sistem manajemen hanya mencakup pada sebagian organisasi akan tetapi pada manajemen puncak berpedoman pada siapa yang mengendalikan dan juga mengarahkan organisasi tersebut.

Mengacu pada paparan dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen puncak ialah pihak yang memiliki kekuasaan dan kewenangan tertinggi pada suatu organisasi untuk mengendalikannya, mengambil keputusan, serta menentukan kebijakan-kebijakan yang ada dalam suatu organisasi.

2.1.2.2 Pengertian dukungan manajemen puncak

Dukungan manajemen puncak dapat diartikan sebagai suatu komponen atau faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi penerapan suatu sistem informasi yang berguna untuk menentukan batasan mengenai keberhasilan dengan kegagalan kelangsungan dalam bisnis potensial. Bahwa manajemen puncak merupakan sistem penentu gagal atau berhasilnya penerapan sistem informasi Sheth (2010) dalam Kuraesin (2019: 451). Pendapat lain yang dijelaskan oleh Ramadhanti (2019:2) bahwa dukungan manajemen puncak ialah suatu bentuk dukungan manajer terhadap pengguna, adapun dukungan yang dimaksud tersebut berupa kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya yang berperan dalam suksesnya suatu program yang sedang dijalankan dalam perusahaan.

Selain paparan diatas pendapat lain yang dipaparkan menurut Kuraesin (2019: 454) dari hasil penelitiannya, mengemukakan bahwa semakin baik dukungan manajemen puncak dalam penyediaan sumber daya yang efektif dan tegas komitmen pimpinan tentunya hal tersebut

dapat memberikan dampak yang positif yaitu dapat meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi.

Mengacu dari paparan para ahli diatas bahwa dukungan manajemen puncak ialah pihak tertinggi yang mempunyai kekuasaan dan juga kewenangan untuk memberikan suatu dukungan, adapun dukungan yang dimaksud berupa sumber daya yang digunakan dalam pengambilan suatu keputusan sehingga dapat memperhatikan operasional dalam suatu perusahaan .

2.1.2.3 Fungsi dasar dukungan manajemen puncak

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Widjaya (2012:34) terdapat 3 fungsi dasar yang wajib dimiliki oleh manajemen puncak, adapun 3 fungsi tersebut dijabarkan dengan rinci dibawah ini :

1. Executive Attitude

Executive Attitude ialah suatu kompetensi yang hendaknya dimiliki oleh pemegang peranan CEO dalam hal kemampuan manajemen senior di jenjang direksi. Kompetensi maupun kemampuan yang dimaksud ini meliputi ketrampilan dalam berinteraksi dengan manajer senior antar departemen lain, maupun dalam beradaptasi dan juga mamahami bisnis.

2. Application Portofolio

Perencanaan aplikasi dan strategi manajemen termasuk tahapan, prioritas, dan pemahaman teknologi tepat guna terkini menjadi kunci utama. Efektivitas, efisien, keamanan, keandalan, dan produktivitas aplikasi yang ada dan yang diusulkan diganti dengan kerangka dasar fungsi dan kemampuan yang harus dimiliki CEO.

3. Dominant Suppliers

Keterhubungan dan tingkat sinergi yang harus dibangun dengan infrastruktur teknik informasi, mitra aplikasi sistem dan fasilitas komunikasi teknik informasi hal tersebut guna untuk mendukung pengembangan proyek dan perusahaan yang akan lakukan, dan juga tidak mengesampingkan keberlanjutan dan kinerja yang dapat membantu selarasnya operasional dan keuangan hingga berjalan secara konsisten.

2.1.2.4 Indikator bentuk dukungan manajemen puncak

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Kuraesin (2019:453) terdapat tiga indikator yang ada pada dukungan manajemen puncak yang dijabarkan sebagai berikut yaitu

1. Planning (Proses perencanaan)

Adapun dalam proses ini terdapat rumusan mengenai tujuan yang ada dalam organisasi, keperluan mengenai sistem informasi dan pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Organizing (organisasi)

Adapun dalam indikator ini meliputi partisipasi dalam memilih teknologi sistem informasi yang sesuai dan juga sumber daya manusia.

3. Leading (Pengarahan)

pada indikator ini sebagai manajemen dan pimpinan wajib memberikan dukungan dan juga berpartisipasi dalam perbaikan atau penyelesaian suatu kendala dalam sistem informasi.

4. Controlling (Pengendalian)

Dalam hal ini sebagai manajemen memberikan dukungan pada saat pengendalian evaluasi.

Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Ramadhanti (2019:2) adapun 3 indikator dalam manajemen puncak yaitu :

1. Memberikan suatu penghargaan, piagam, pujian maupun bentuk lainnya pada pegawai yang memiliki prestasi atau cara kerja yang baik. Hal ini merupakan dukungan manajemen yang dilakukan kepada pegawainya hal tersebut dilakukan bermaksud untuk memenuhi kebutuhan dan juga terciptanya rasa bangga yang ada diri pegawai tersebut.
2. Menyediakan sarana maupun fasilitas penunjang yang memiliki tujuan untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada saat melaksanakan tugas sehingga terwujudnya sistem kerja yang baik.
3. Melakukan pengarahan dan juga pengawasan pada karyawan atau pegawai hal tersebut sebagai bukti bentuk dukungan manajemen untuk meningkat kualitas kinerja.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Komala (2012), yang membahas mengenai dimensi dan indikator yang dijabarkan dibawah ini :

1. Authority (otoritas)

Bahwa manajemen mempunyai kewenangan untuk melakukan dukungan mengenai informasi yang diperlukan.

2. Participation (partisipasi)

Dalam hal ini manajemen ikut andil terlibat dalam melakukan dukungan dalam memilih perangkat lunak dan perangkat keras, pemecahan masalah, penerapan sistem mengenai sistem informasi yang terkait.

3. Commitment (komitmen)

Dalam hal ini manajemen mempunyai komitmen terhadap rencana dalam mengembangkan sistem secara berkelanjutan.

2.1.3 Kualitas sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan sebagai sistem yang disusun yang bertujuan untuk mengumpulkan dan melakukan pengolahan data serta membuat laporan mengenai informasi yang terkait dengan transaksi keuangan, (Diana & Setiawati, 2011:4). Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Romney dan Steinbart (2014:537) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mencatat, menyimpan, mengumpulkan dan memproses data yang dapat menghasilkan suatu informasi bagi pengambilan suatu keputusan. Adapun dalam sistem informasi meliputi prosedur, personel, intruksi data, perangkat lunak, tindakan pengendalian, keamanan dan infrastruktur.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Susanto (2012L72) bahwa Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan yang berupa komponen non fisik maupun fisik yang keduanya saling memiliki keterkaitan untuk pengolahan data dan berhubungan dengan transaksi keuangan sehingga menjadi informasi.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang berbentuk non fisik maupun fisik,

yang saling terkait untuk menyediakan informasi untuk pengelolaan semua kegiatan pada perusahaan, kegiatan yang dimaksud merupakan prosedur manajemen, pembuatan formulir , pencatatan dan pelaporan, penggunaan internal, penggunaan teknologi informasi, pelaporan, hal tersebut digunakan untuk kemajuan perusahaan.

2.1.3.2 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Kualitas suatu sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan untuk menjadi informasi yang memiliki guna untuk mengambil keputusan untuk memperoleh informasi yang berkualitas (Krismiaji ,2015:15), Pendapat lain juga dikemukakan oleh, Laudon (2012: 548) sistem informasi yang berkualitas menggabungkan efisiensi teknis dengan kepekaan terhadap kebutuhan organisasi untuk peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas.

Adapun menurut Kuraesin (2016:227), sistem informasi akuntansi yang berkualitas adalah sistem informasi akuntansi yang terintegrasi. Berbagai komponen dari sistem informasi akuntansi tersebut saling berkaitan dan bekerja sama untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pengguna. Kualitas suatu sistem informasi akuntansi juga dapat dikatakan sebagai kualitas sistem dalam proses transaksi informasi dengan bantuan perangkat lunak, perangkat keras , database , brainware, program, dan jaringan komunikasinya sendiri

2.1.3.3 Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Romney dan Steinbart (2017:635) ada beberapa karakteristik dalam kualitas sistem informasi akuntansi yang dijabarkan sebagai berikut :

a. Usefulness (Kegunaan)

Sistem informasi akuntansi yang berkualitas dapat memberikan keluaran atau output informasi untuk membantu manajemen dan pengguna dalam pengambilan keputusan.

- b. Economy (Ekonomis)
- c. Keandalan (*Reliability*)
Data yang diproses oleh sistem haruslah akurat.
- d. Ketersediaan
Pengguna melakukan akses mengenai sistem kenyamanan mereka.
- e. *customer service* (Pelayanan)
Sistem informasi akuntansi yang berkualitas diharapkan dapat memberi pelayanan yang efisien terhadap pengguna.
- f. *Capacity* (Kapasitas)
- g. Kemudahan Penggunaan (*Ease Of Use*)
Sistem yang digunakan hendaknya memberikan kemudahan pada pengguna
- h. Fleksibel (*Flexibility*)
Sistem harus dapat mengakomodasi perubahan persyaratan yang wajar.
- i. Traktabiliitas (*Tractability*).
- j. *Auditability*
- k. *Security* (Keamanan)

Adapun pendapat lain Menurut Reynolds dan Steir (2018: 519)

Kinerja sistem biasanya ditentukan oleh beberapa faktor yang yang dijelaskan dengan lebih rinci berikut:

- a. Ketepatan waktu output
- b. Kemudahan penggunaan
- c. Skalabilitas
- d. Waktu *respons system*
- e. Ketersediaan
- f. Keandalan

Dimensi kualitas sistem informasi akuntansi yang dikemukakan oleh Ralph dan George (2018: 7) sebagai berikut:

- a. Fleksibel
Sistem informasi akuntansi yang fleksibel dapat digunakan untuk berbagai keperluan.
- b. Tepat waktu

Sistem informasi akuntansi tepat pada waktu diperlukan.

c. Mudah diakses.

Sistem informasi akuntansi hendaknya harus memberikan kemudahan pada penggunaan untuk mengakses sistem.

d. Efisien

Sistem informasi yang akurat dan bersungguh-sungguh menggunakan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini merupakan penelitian relevan atau penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu , dijabarkan sebaga berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Shien pada tahun 2015 dengan judul :

“Influence Of User Ability And Top Management Support On The Quality Of Accounting Information System And Its Impact On The Quality Of Accounting Information”

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan adalah dukungan manajemen puncak, kemampuan pengguna, keterlibatan pengguna memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Selain itu adapun hasil penelitian lain bahwa kualitas sistem akuntansi memiliki implikasi pada kualitas informasi akuntansi, dengan demikian hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dalam pengambilan suatu keputusan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nusa pada tahun 2015 dengan judul :

“Influence Of Organizational Culture And Structure On Quality Of Accounting Information System”

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Fenomena terjadi pada kualitas akuntansi sistem informasi yang tidak melaporkan keuangan tepat waktu. Selanjutnya, ada pengaruh yang signifikan struktur organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. kualitas akuntansi sistem informasi yang belum terintegrasi sistem informasi akuntansi, kualitas informasi yang kurang dan tidak melaporkan keuangan tepat waktu hal itu terjadi karena Pekerjaan Spesialisasi, Rentang

kendali, Rantai perintah, formalisasi, Delegasi belum ditampilkan tingkat ideal.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kuraesin pada tahun 2016 dengan judul :

“Influence Organizational Structure on the Quality of Accounting Information Systems”

Adapun hasil penelitian tersebut bahwa hasil mengenai hipotesis menunjukkan hubungan antar variabel dengan kualitas sistem informasi. Hasil tes membuktikan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mkonya pada tahun 2018 dengan judul :

“Analysis of Top Management Support and Individual Factors Influence on Accounting Information System and its Impact on the Accounting Information Quality for Projects”

Adapun hasil penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan mengenai dukungan manajemen puncak dan faktor individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Selain itu juga bahwa kualitas informasi akuntansi dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi.

5. Penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar pada tahun 2018 dengan judul :

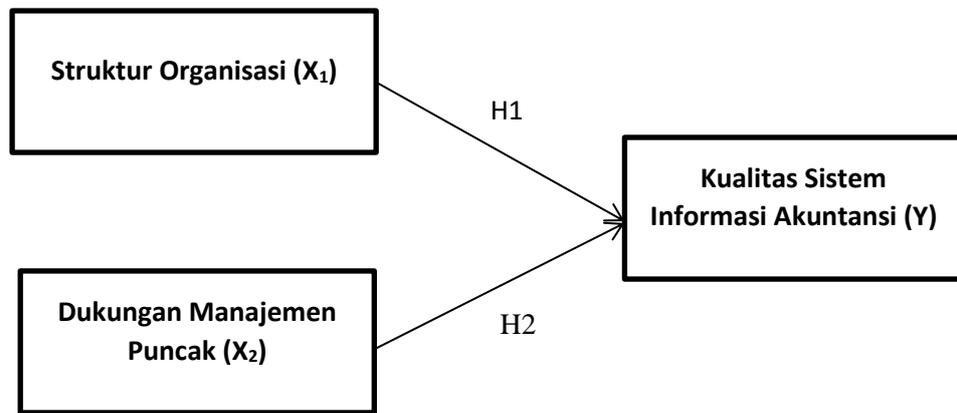
“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Baitulmaal Wattamwil (Bmt) Di DKI Jakarta)”

Adapun hasil dari penelitian tersebut yaitu hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas sistem informasi akuntansi. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan hasil bahwa hasil struktur organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan pengujian hipotesis yang ke 3 bahwa kualitas sistem informasi akuntansi dan kualitas informasi akuntansi berkorelasi positif signifikan.

2.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Di dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdapat 2 variabel independen terhadap satu variabel dependen yaitu pengaruh

struktur organisasi dan dukungan manajemen puncak terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Dibawah ini merupakan kerangka yang dijabarkan sebagai berikut :



Gambar 2.7 Kerangka pemecahan masalah

2.1.4 Pengembangan Hipotesis

2.1.4.1 Pengaruh struktur organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh McShane & Glinow (2015: 370) mengemukakan bahwa struktur organisasi ialah suatu pembagian dalam kerja dalam bentuk komunikasi, koordinasi, tanggung jawab dan aturan kerja yang dimana saling terkait langsung dalam kegiatan organisasi. Maka dengan demikian struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap komponen dalam penggunaan sistem informasi. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Akbar (2018) tercantum dalam penelitian terdahulu.

2.1.4.2 Pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kualitas sistem informasi akuntansi

Menurut pendapat yang dikemukakan Jogiyanto (2010:242) dukungan manajemen puncak ialah suatu bentuk dukungan manajer pada pengguna sistem. Adapun bentuk dukungan tersebut meliputi tersedianya sarana ataupun fasilitas , pada saat pengguna mengalami kendala pada saat menggunakan sistem. Adapun fasilitas yang dimaksud berupa bantuan dan pelatihan. Penelitian sebelumnya yang sudah pernah dilakukan penelitian

oleh Afrizon (2018) yang terdapat dalam penelitian terlebih dahulu , bahwa menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

H₁ : Terdapat pengaruh positif antara variabel Struktur organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

H₂ : Terdapat pengaruh positif antara variabel dukungan manajemen