

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan – perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan.

Menurut Abdullah (2017) sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu, kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai– nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai – nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi yang lain. Ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan.

Menurut Agussalim, Siraj, & Ahmad (2018) budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya. Perusahaan dengan budaya organisasi akan semakin mudah untuk mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja, dengan kata lain menunjukkan suatu kinerja. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Widhawati (2018) kinerja perusahaan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Secara umum, kinerja perusahaan juga merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Selain mempengaruhi kinerja perusahaan, budaya organisasi yang kuat juga mampu mempengaruhi sistem informasi perusahaan. Budaya perusahaan yang sudah lama tertanam akan selalu bertahan dalam menghadapi sistem informasi yang baru, namun beberapa

perubahan dalam budaya organisasi muncul karena kehadiran teknologi komputer. Perubahan dalam sistem informasi ini memaksa karyawan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari biasanya, karena itu karyawan akan melakukan upaya apapun untuk mendorong sistem informasi lama tetap bertahan.

Saat merancang sistem informasi akuntansi bagi suatu organisasi perusahaan tidak bisa mengubah norma-norma yang telah menjadi budaya dalam suatu organisasi perusahaan tersebut begitu saja. Para perancang sistem harus dapat melakukan sesuatu yang akan membuat sistem informasi akuntansi lebih dapat diterima sehingga pada saatnya nanti budaya akan menjadi salah satu bagian dari sistem informasi tersebut. Banyak sistem informasi akuntansi di dalam organisasi mengalami kegagalan disebabkan organisasi tersebut tidak mencocokkan budaya organisasi dengan sistem informasi akuntansi yang dibangunnya.

Peneliti menemukan ada salah satu perusahaan yang memanfaatkan adanya budaya organisasi yang memiliki tujuan untuk memaksimalkan jalannya sistem informasi akuntansi dan kinerja perusahaan, yaitu perusahaan garmen PT. Nesia Pan Pacific Clothing Kabupaten Wonogiri. PT. Nesia Pan Pacific Clothing memiliki berbagai kegiatan operasional dan transaksi yang sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang baik demi optimalnya kinerja perusahaan. Sistem informasi akuntansi di perusahaan tersebut berfungsi untuk mengolah data-data keuangan dan non keuangan yang diambil dari kegiatan operasional dan transaksi agar menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh para penggunanya. Namun seiring berjalannya waktu, pihak perusahaan menyatakan bahwa terdapat masalah mengenai unsur Sistem Informasi Akuntansi yang disebabkan oleh *human error* maupun *system error*. Contohnya yaitu terjadi kehilangan atau kerusakan file data transaksi penjualan yang menghambat proses penjumlahan, dan juga kesalahan dalam pencatatan transaksi, hal ini disebutkan telah menghambat pembuatan laporan keuangan. Masalah tersebut otomatis menghambat kinerja perusahaan (PT. Nesia Pan Pacific Clothing, 2022).

Berdasarkan pernyataan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh adanya budaya organisasi pada perusahaan tersebut terhadap permasalahan terkait sistem informasi akuntansi dan kinerja perusahaan.

Penelitian dari Dwipayana & Saputra (2021) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan. Sistem informasi akuntansi yang efektif akan memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing dibandingkan dengan kompetitornya.

Selanjutnya penelitian dari Paramitha & Mulyadi (2017) menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manjerial dan pengambil keputusan investasi. Menurutnya, penilaian kinerja manajerial adalah penentuan secara periodic efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, pada dasarnya organisasi dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan yang dimediasi oleh Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada Karyawan Pt. Nesia Pan Pacific Clothing Kabupaten Wonogiri)”.

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan.
3. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan.
4. Sifat mediasi sistem informasi akuntansi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan.

1.3. Rumusan Masalah

Identifikasi permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan?

2. Kajian Pustaka

2.1. *Theory Acceptance Model (TAM)*

Berbagai definisi tentang model TAM seperti yang disebutkan oleh Davis dkk. (1993) dan *Theory of Reasoned Action Model (TRA)* yang dipaparkan oleh Fishbein dan Ajzen (Kurniawan dkk., 2022) telah mendominasi berbagai literatur dalam sistem informasi. Disebutkan bahwa pengaruh variabel-variabel dalam model TAM dan TRA dipengaruhi oleh keyakinan individu mengenai manfaat teknologi. Penerimaan pengguna terhadap sistem teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai niat yang nampak dalam kelompok pengguna untuk menerapkan sistem teknologi informasi tersebut dalam pekerjaannya.

Teori ini menjelaskan bahwa persepsi pengguna akan menentukan sikapnya dalam penggunaan teknologi informasi dan menggambarkan lebih jelas tentang penggunaan teknologi informasi yang dipengaruhi oleh kemanfaatan (*usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*easy of use*). Ada 4 konstruk yang digunakan dalam penelitian TAM yaitu : *Perceived Ease Of Use, Perceived Usefulness, Attitude Toward Using, dan Actual Usage*.

Model TAM bisa menjelaskan keterkaitan dengan penelitian yang diambil, yaitu mengenai adaptabilitas perusahaan pada penerapan teknologi informasi dalam sistem kerja perusahaan.

2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Utami & Waluyo (2017) menyatakan, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Sedangkan menurut Ariani & Harum (2016) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah

organisasinya. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

2.3. 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. Sistem informasi akuntansi pada pandangan di dunia bisnis adalah sebuah strategis yang penting untuk yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Menurut Putra & Putra (2016), 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. 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. Menurut Maruta (2015) tugas dari sistem informasi akuntansi adalah mengumpulkan data, menginput, memroses, menyimpan dan menyajikan informasi dalam bentuk laporan, serta mengendalikan seluruh sistem. Menurut Gunawan, Sucipto, & Suryadi (2020) 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.

2.4 Kinerja Perusahaan

Suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018). Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut Asyamar dkk., (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut Solikin (2019) kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Menurut Siagian & Khair (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai. Selanjutnya, menurut Baehaki & Faisal (2020) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

2.4. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dicantumkan di dalam penelitian sebagai bentuk perbandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya. Ini dapat digunakan apabila judul-judul penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bersinggungan dengan judul penelitian yang dipilih.

Penelitian menurut Alansori, Listyaningsih, Yuliansyah, Lukman, & Sariningsih (2021), yang berjudul Pengaruh Total Quality Management, Teknologi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial, dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda, menyatakan hasil bahwa total quality management, technology, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kemudian penelitian menurut Astuti, Pinasti, & Bramasto (2019), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT Inti (Persero), dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda, menyatakan hasil bahwa budaya organisasi dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

Penelitian menurut Agustin (2019), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial, dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda, menyatakan hasil bahwa budaya organisasi dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian menurut Ramadhan & Fachruddin (2017), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi, dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda, menyatakan hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas informasi dan sistem informasi akuntansi bukan merupakan variabel moderasi antara pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas informasi.

Penelitian menurut Yolanda & Wasito (2016), yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Manajer RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso), dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda, menyatakan hasil bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian menurut Mauliansyah & Saputra (2020), yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Umkm Di Kota Banda Aceh), dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda, menyatakan hasil bahwa adanya penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian menurut Hilendri dkk.(2019), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Dengan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening, dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda, menyatakan hasil bahwa adanya adanya Sistem Informasi Akuntansi dapat memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan.

2.5.Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Ramadhan & Fachruddin (2017), budaya organisasi selalu dapat ditemukan melekat dalam sistem informasi organisasi. Sistem informasi dirancang untuk melayani kebutuhan organisasi dan dibentuk oleh struktur organisasi, proses bisnis, tujuan, budaya, politik dan manajemen. Nilai sistem informasi ditentukan oleh hubungan antara sistem

informasi, orang, proses bisnis dan budaya organisasi. Bahkan keberhasilan sistem informasi tidak hanya diukur melalui efisiennya dalam meminimalisir biaya, waktu dan penggunaan sumber daya informasi. Tetapi melibatkan juga budaya organisasi. Seperti pada teori yang diambil oleh peneliti, yaitu model TAM yang menjelaskan manfaat sifat adaptif terhadap penerapan teknologi informasi pada sistem kerja perusahaan.

Penelitian Bachmid (2016) memberikan sebuah kerangka kerja yang komprehensif untuk menjelaskan bagaimana kesesuaian antara budaya organisasi dan tipe sistem informasi. Kerangka kerja dan dapat digunakan oleh para manajer untuk menciptakan budaya organisasi yang tepat dan pas dengan penggunaan sistem informasi yang spesifik. Kontribusi utama dari kerangka ini adalah menggambarkan pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengembangan dan pengoperasian sistem informasi. Kasandra & Juliarsa (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan determinan penting tentang bagaimana orang menggunakan informasi dan sistem informasi. Berdasarkan teori - teori sebagai konsep dalam penelitian ini yang telah disebutkan di atas dan beberapa hasil penelitian terakhir yang mendukung teori tersebut maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi sistem informasi akuntansi.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut Silitonga (2018) suatu perusahaan diperlukan suatu acuan sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya organisasi akan menjadi dasar pemahaman bagi seluruh anggota perusahaan dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Menurut Nengsy (2018) budaya organisasi yang baik dan kondusif sangat penting dalam mendorong tingkat kinerja karyawan dan mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik.

Dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan yang ada didalam organisasi, dan otomatis akan meluas pada peningkatan kinerja perusahaan, karena kinerja perusahaan terdiri dari kinerja tiap-tiap karyawannya. Dan apabila karyawan mentaati peraturan perusahaan dengan menerapkan budaya organisasi yang baik maka akan dapat menunjang kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Berdasarkan teori - teori sebagai konsep dalam penelitian ini yang telah disebutkan di atas dan beberapa hasil penelitian terakhir yang mendukung teori tersebut maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja perusahaan.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan.

c. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan komponen yang berguna untuk membantu mengelola dan menyajikan semua aktivitas organisasi yang berkaitan dengan keuangan yang bertujuan untuk mengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi pada pandangan di dunia bisnis adalah sebuah strategis yang penting untuk yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan system informasi akuntansi yang baik akan mendorong jalannya kinerja dengan baik (Mauliansyah & Saputra, 2020). Seperti pada teori yang diambil oleh peneliti, yaitu model TAM yang menjelaskan manfaat sifat adaptif terhadap penerapan teknologi informasi pada sistem kerja perusahaan.

Baik atau buruknya kualitas system informasi akuntansi yang diterima akan menentukan bagaimana pengguna menggunakan dan memenuhi penerapan sistem informasi

akuntansi di perusahaan. Maka itu akan mempengaruhi kinerja tiap-tiap karyawan tersebut, dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Seperti pernyataan dari jurnal penelitian Mauliansyah & Saputra (2020) bahwa kinerja perusahaan salah satunya ditentukan oleh kualitas system yang berkaitan dengan keuangannya, yaitu system informasi akuntansi. Apabila system yang digunakan di perusahaan matang dan mudah dipahami maka akan dapat meningkatkan relevansi, akurasi, singkatnya, kelengkapan, dan ketepatan waktu dalam membuat sebuah laporan perusahaan (Romney dalam Mauliansyah & Saputra (2020)). Pada penelitian dari jurnal Mauliansyah & Saputra, (2020) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Didukung juga dengan penelitian dari Prasetyo & Ambarwati (2021) yang menyatakan bahwa system informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

H3 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

d. Sistem Informasi Akuntansi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan.

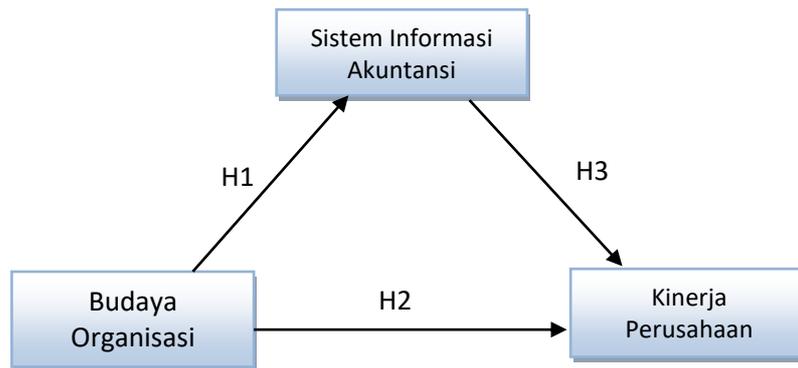
Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan sebuah sistem yang bertugas untuk menangani laporan dan catatan, serta menyusunnya, menganalisis, mengklasifikasikan, untuk kemudian mengolahnya menjadi sebuah informasi. Kualitas atau baik buruknya SIA dalam perusahaan dapat memengaruhi baik buruknya kinerja pada perusahaan. Perusahaan yang dapat bersifat adaptif pada penerapan teknologi informasi akan memengaruhi sistem kerja perusahaan, seperti pada teori model TAM yang sudah dijelaskan.

Selain SIA, budaya organisasi juga dinyatakan dapat memengaruhi kualitas kinerja perusahaan. Sedangkan kualitas SIA tersebut juga tidak dapat terlepas dari budaya yang ada pada organisasi perusahaan terkait (Hilendri dkk., 2019). Budaya organisasi memiliki aturan-aturan tertentu yang tentunya akan memengaruhi bagaimana peran-peran individu dalam menangani sebuah sistem informasi, terutama sistem informasi akuntansi. Anggota organisasi memiliki satu atau lebih subkultur dalam organisasi yang berpengaruh kepada perilaku anggota, termasuk dalam penanganan yang mendukung penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut (Kendall (Ramadhan & Fachruddin, 2017)). Maka dari itu, ketika budaya organisasi yang baik dan tepat diterapkan pada penanganan sistem informasi akuntansi, maka kualitas penanganan sistem tersebut akan terpengaruh secara positif. Dengan pengaruh positif SIA yang didapat dari budaya organisasi tersebut, maka akan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh jurnal penelitian dari Hilendri dkk (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan melalui penanganan sistem informasi akuntansi sebuah perusahaan dapat memengaruhi kualitas kinerja dari perusahaan tersebut. Maka, sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan.

H4 : Sistem Informasi Akuntansi dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan.

2.6. Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dikemukakan di atas, maka model penelitian yang digambarkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 1
Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan garmen PT. Nesia Pan Pacific Clothing Kabupaten Wonogiri.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Putri & Nyoman, 2017). Berdasarkan penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel purposif atau sampel bertujuan subyektif. Pemilihan sampel bertujuan ini dilakukan karena peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan sapat diperoleh dari suatu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Kabupaten Wonogiri dengan klasifikasi sebagai berikut :

1. Merupakan karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Kabupaten Wonogiri
2. Merupakan karyawan khusus bagian akuntansi atau keuangan

3.3 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

Tabel 2
Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber	Pengukuran
1	Budaya Organisasi (X)	1. Misi (Mission) 2. Keterlibatan (Involvement) 3. Adaptabilitas(Adaptability) 4. Konsistensi(Consistency)	Jufrizen & Rahmadhani (2020)	Skala Likert
2	Sistem Informasi Akuntansi (Y1)	1. Kegunaan 2. Ekonomi 3. Keandalan 4. Ketepatan waktu	Gunawan, Sucipto, & Suryadi	Skala Likert

		5. Fleksibilitas	(2020)	
3	Kinerja Perusahaan (Y2)	1. Pengelolaan Keuangan 2. Kepuasan Pelanggan 3. Pertumbuhan dan Pembelajaran 4. Proses Bisnis Internal	Darmasto dkk. (2020)	Skala Likert

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ditujukan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang dapat menjelaskan dan menjawab permasalahan penelitian yang bersangkutan secara objektif. Data yang dikumpulkan pada saat penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil langsung dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian melalui pembagian kuesioner.

3.5 Analisis Data

Menurut Sugiyono dalam Pratiwi (2017), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang ada dari responden, menyajikan data dari setiap variabel yang dijadikan penelitian, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dan kemudian membuat kesimpulan yang mudah dipahami untuk diri sendiri maupun orang lain. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif dan *Partial Least Square (PLS)*.

Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menyimpulkan data yang sudah ada kemudian mengelolanya dan menyajikannya dalam bentuk tabel, grafik, dan dibuat dalam bentuk analisis agar kesimpulan dapat ditarik sebagai dasar untuk pembuatan sebuah keputusan. Data kuantitatif diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode statistik (Syahrudin & Salim, 2012).

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan program *software Smart-PLS*. *PLS (Partial Least Square)* merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis komponen atau varian (Tri Hermawan & Hasibuan, 2016). Metode *PLS (Partial Least Square)* merupakan metode analisis yang bersifat *powerfull* karena metode ini tidak berdasarkan pada banyak asumsi, dan sampel yang diambil tidak harus berjumlah besar (Ghozali dalam Tri Hermawan & Hasibuan (2016)). Metode *Partial Least Square (PLS)* memiliki tahapan-tahapan yang harus dilalui yang saling memengaruhi satu sama lain. Tahapan yang dilalui adalah sebagai berikut :

3.4.1. Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* merupakan jenis uji yang menampilkan hubungan antara variabel konstruk dengan indikator yang sesuai (Hair dkk., 2017). Dalam tahapan evaluasi model luar atau *outer model*, ada beberapa jenis uji yang harus dilewati, diantaranya yaitu :

a. Uji Validitas Data

Aplikasi *Smart-PLS* mempunyai dua standar dalam pengukuran validitas sebuah konstruk (konsep yang dapat diukur dan diamati), yaitu validitas *convergent* dan validitas diskriminan. Uji validitas *convergent* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar indikator

variabel dari variabel itu sendiri yang seharusnya memiliki hubungan erat. Pengukuran ini dapat diterima apabila nilai *Average Varian Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5 untuk penelitian sejenis penelitian ini. Yang kedua yaitu uji validitas diskriminan. Uji validitas diskriminan digunakan untuk mengetahui dan memastikan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk yang lainnya. Metode pengukuran yang digunakan adalah skala Fornell dan Larcker yang menyatakan bahwa sebuah konstruk akan dianggap valid apabila memiliki nilai korelasi lebih dari 0,7 dan menggunakan pengamatan *cross loading* untuk membandingkan nilai konstruk dengan konstruk yang lainnya. (Hair dkk., 2017).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk membuktikan tingkat keakuratan, konsistensi dan ketepatan instrumen penelitian yang digunakan. Dalam jenis uji ini, terdapat dua model uji yang dilakukan yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Untuk menilai reliabilitas konstruk, nilai yang dihasilkan dalam uji ini harus lebih besar dari 0,7. Apabila seluruh nilai variabel laten telah memiliki nilai sebesar 0,7 atau lebih, itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik, atau berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini andal atau konsisten (Hair dkk., dalam Susanto dkk (2020)).

3.4.2. Analisis Inner Model

Setelah melewati analisa *outer model* yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data, kemudian yang dilakukan selanjutnya adalah yaitu analisis *inner model*. Analisis model struktural atau *inner model* merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel penelitian. Dalam analisis ini akan menggunakan uji *R square* dan analisis *Boostrapping*. Uji *R square* dan analisis *Boostrapping* ini bertujuan untuk menginterpretasikan hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y) (Ghozali dalam Putro & Kamal (2013)). Penghitungan dalam uji ini adalah dengan menjalankan perintah dalam PLS *Alogarithm*. Apabila *R-square* menunjukkan nilai 0.25 artinya adalah terdapat pengaruh yang lemah, sedangkan nilai 0.50 artinya *moderate* (tidak terlalu lemah, namun juga tidak terlalu kuat), dan nilai 0.75 menunjukkan bahwa pengaruhnya kuat (Hair dkk., dalam Ermawati, (2018)). Sedangkan dalam analisis *bootstrapping*, batas maksimal *p values* adalah 0,05 dan nilai t-statistik harus lebih dari 1,96 untuk menunjukkan signifikansi pengaruh (Haryanto, 2019).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Gambaran Umum Responden

Objek yang diteliti adalah karyawan khusus bagian akuntansi atau keuangan yang bekerja di perusahaan garmen PT. Nesia Pan Pacific Clothing Kabupaten Wonogiri. Waktu pengumpulan data dilaksanakan dari tanggal 14 Juni 2022 hingga 28 Juni 2022. Penelitian dilakukan dengan kuesioner dalam bentuk link *online google* formulir yang diberikan kepada salah satu perwakilan karyawan yang peneliti temui setelah mendapatkan persetujuan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Responden yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti adalah sebanyak 32 responden, yaitu keseluruhan jumlah karyawan khusus bagian akuntansi atau keuangan yang bekerja di perusahaan garmen PT. Nesia Pan Pacific Clothing Kabupaten Wonogiri.