

Pengaruh Intervensi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Rio Johan Putra¹, Dewi Rochimah^{2*}
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta^{1,2}

Rio.johan@uta45jakarta.ac.id, dewirochimah16@gmail.com

*Corresponding Author

Diajukan : 6 Juni 2022

Disetujui : 14 Juni 2022

Dipublikasi : 4 Juli 2022

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the extent to which accounting information systems can intervene in internal control, organizational culture and business digitalization can affect employee performance. This research method is quantitative with questionnaire primary data distributed to 200 respondents of Jabodetabek finance & accounting employees. This study uses a Likert measurement scale and Structural Equation Modeling (SEM) data analysis techniques with smartPLS. The results of the study show that internal control has an effect on accounting information systems, organizational culture has an effect on accounting information systems, business digitization has an effect on accounting information systems, internal control has no effect on employee performance, organizational culture has no effect on employee performance, business digitization affects employee performance, the accounting information system has an effect to employee performance, the intervention of the accounting information system has a significant effect too on internal control on employee performance, the intervention of the accounting information system provides a significant influence on organizational culture on employee performance, the intervention of the accounting information system provides a significant effect of business digitization on employee performance. The implication of this research is that companies can use this research as a reference or as a recommendation if they want to develop better employee performance. This study has proven that in increasing employee performance there are many factors that need attention. In this study, information systems play an important role in improving employee performance because information systems are able to intervene in factors that affect employee performance.

Keywords: Internal Control, Organizational Culture, Business Digitization, Company Performance, Accounting Information System

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan dan kemajuan zaman yang ada, persaingan antar perusahaan memaksa para pimpinan perusahaan untuk terus menciptakan ide, gagasan, serta pemikiran-pemikiran yang kreatif demi kemajuan perusahaan (Afrasiabi et al., 2022). Dengan terus menciptakan inovasi, kreatifitas, dan memperbaiki sistem yang ada diharapkan dapat membagikan hasil yang baik demi memajukan perusahaan. Salah satu hal yang di pandang penting dari perusahaan dalam menjalankan tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan dipandang perlu untuk diperhatikan lebih dalam karna ini berkaitan langsung dengan peforma perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut Eliyana et al., (2019), Pekerja yang handal dan bertalenta dapat diciptakan oleh para pemimpin yang dapat mengendalikan dan mengelola para pekerjanya dengan optimal. Kepercayaan karyawan pada pemimpin juga berpengaruh pada kinerja mereka (Roberts & David, 2020).

Kinerja karyawan membuat sesuatu dari Hasil yang kompleks dapat datang dari ranah pribadi karyawan (*intenal factors*) ataupun berasal dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan (*exsternal factors*) (Luo et al., 2022). Dari sisi *internal factor* kinerja karyawan berkaitan dengan motivasi, kewajiban, dan cinta pekerjaan. Sementara dari sisi *exsternal factor* kinerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, serta bonus dan tunjangan. Manajemen atau pimpinan dapat mendorong pemberdayaan pekerjanya dengan insentif atau peghargaan tertentu. (Hewagama et al., 2019) Dengan meningkatnya kinerja karyawan tentunya ini menjadi harapan bagi perusahaan untuk dapat memberikan ouput dari hasil secara keseluruhan. . salah satu contoh Sisi eksternal ini dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang kental akan budaya dalam perusahaan. Budaya organisasi ini berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan yang tinggi. Dengan kata lain budaya ini berimplikasi mendalam dalam menjalankan dan meningkatkan inovatif kinerja karyawan yang tinggi (Azeem et al., 2021).

Tentu saja, banyak faktor yang terlibat dan mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Balkin & Werner, (2022), seperti dalam penelitian ini ada pengendalian internal, budaya orgaisasi, dan digitalisasi bisnis sebagai variabel X yang akan di uji apakah dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat tidak langsung dapat memberi dampak pada kinerja karyawan (Kurniawan et al., 2022). karena dalam kegiatan sehari-hari karyawan terbiasa menjalankan pekerjaan dengan budaya seperti itu, hal ini seharusnya menjadi pandangan yang serius pagi pimpinan perusahaan dalam membentuk budaya kerja yang ada sehingga dengan terbemtuknya budaya kerja yang baik maka secara tidak langsung dapat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan (Martínez et al., 2022). Selain budaya organisasi Pengendalian internal memberikan kendali terhadap karyawan sehingga pimpinan perusahaan dan para investor dapat memberikan pengawasan terhadap para pegawainya sehingga dengan adanya pengawasan yang dibuat dari pengendalian internal ini akan memberikan rasa tanggung jawab bagi karyawan dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka untuk bisa memacu peningkatan kinerja karyawan (Stirpe et al., 2022). Digitalisi bisnis dapat meningkatkan persaingan dengan perusahaan lain, hal ini dapat didukung apa bila para karyawan juga mempuni dalam menggunakan digitalisasi yang ada. Dengan adanya digitalisasi bisnis ini pekerjaan para karyawan akan dipermudah sehingga memberikan hasil kerja yang efektif dan efisien, maka dengan hal ini lah yang seharusnya dapat diteliti lebih lanjut bahwasanya digitalisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan juga penjelasan tentang kebaruan riset ini maka ditetapkan penelitian dengan membuktikan pengaruh dari Intervensi SIAatas Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Digitalisasi Bisnis terhadap Kinerja Karyawan. Penulisan artikel ini ini dimulai dari pendahuluan diikuti dengan studi literature lalu metode penelitian kemudian nanti akan ada pembahasan hasil lalu diakhiri dengan kesimpulan dan rekomendasi.

STUDI LITERATUR

Teori Keagenan (*Agency Teory*)

Dasar teori yang berhubungan dengan judul penelitian ini yaitu teori agency yang dimana keterlibatan antara dua kepentingan yang bertentangan atau berlawanan yaitu pihak pertama principal (pemilik perusahaan) dan pihak kedua yaitu *agent* (agen) sebagai pengelola perusahaan (Jensen & Meckling 1976). Dalam teori keagenan ini menekankan pentingnya bahwa *principal* memberi tanggung jawab pengelolaan perusahaan pada para manajemen sebagai professional (*agent*) dalam menjalankan perusahaan. Pemisahan ini bertujuan agar *principal* mendapatkan keuntungan maksimal dengan biaya efisien. Manajemen juga bertugas dan bertanggung jawab dalam menjalankan perusahaan. *Principal* hanya perlu memantau jalannya perusahaan yang dijalankan oleh *agent*.

Namun masih terdapat permasalahan yang muncul karena adanya kepentingan yang berbeda dan pandangan dari prinsipal dan agen. Yang mana kepentingan tersebut yaitu pemilik/investor lebih fokus mengiginkan atau bertujuan untuk medapatkan laba sebanyak-banyaknya dari modal yang telah di setorkan. Sementara, manajemen lebih fokus menginginkan pendapatan insentif yang sebesar-besarnya dari kinerjanya yang sudah diberikan ke perusahaan (Khan & Abbas, 2022). Perbedaan kepentingan dan assimetri informasi inilah yang mengakibatkan permasalahan

perbedaan pandangan antara pihak *principal* dan *agent*. Salah satu permasalahan yang timbul juga tentang penilaian kinerja karyawan yang terus muncul. Permasalahan ini yang mengakitkannya seringkali berbenturan pendapat dan argument antara *principal* dan *agent*. Salah satu contoh dalam permasalahan proses penilaian kinerja karyawan yaitu pandangan ketidakpuasan karyawan dengan gaji, bonus, dan tunjangan yang diperoleh dari pekerjaan perusahaan. Sementara, *principal* memandang seperti pemberian bonus sebagai salah satu biaya yang mengurangi keuntungan/laba (Takeuchi et al., 2022). Sedangkan *agent* menganggap itu sebagai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan lebih baik. Keduanya menganggap pemberian bonus diterapkan berdasarkan evaluasi penilaian kinerja yang tepat.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Hashimy & Yusof, (2021) yaitu untuk menguji sejauh mana pengaruh SIA yang terkomputerisasi kepada kinerja karyawan, Hasil jurnal ini menyatakan temuan menunjukkan faktor dampak penting dan tidak penting. Kemungkinan manfaat dan masalah (CAIS), Budaya dan ukuran organisasi dalam batasan kinerja perusahaan disajikan untuk memahami perlunya kerangka kerja terintegrasi untuk implementasi dan kinerja CAIS ketika mempersempit perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Eliyana et al., (2019), “Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dalam kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan”, hasil yang ditemukan studi ini yaitu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi. Namun, kepemimpinan transformasional tidak dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan dan tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan ketika diintervensi melalui komitmen organisasi.

Penelitian juga dilakukan oleh Atatsi et al., (2019) penelitian yang memiliki implikasi manajerial yang penting bagi para praktisi. Analisisnya bisa mendukung pemahaman kinerja karyawan dari sudut pandang yang lebih luas dan beragam; dan membantu dalam memberikan wawasan tentang peluang, kendala, dan solusi kehidupan nyata dalam meningkatkan manajemen kinerja. Penelitian yang sejenis dilakukan juga oleh Kocsis, (2019) dengan judul “*A conceptual foundation of design and implementation research in accounting information systems*” hasil dari penelitian tersebut. Penelitian ini meneliti keadaan desain dan penelitian implementasi saat ini dalam domain AIS, menggunakan tinjauan terstruktur abstrak di Sistem Informasi tingkat atas Akuntansi, dan jurnal AIS. Menggunakan ilmu desain dalam kerangka teoretis sistem informasi ulasan mengkategorikan tema dan tren dalam literatur AIS. Beberapa tema yang paling relevan termasuk audit/auditor, perencanaan sumber daya perusahaan, pemantauan dan pengendalian, adopsi, dan keputusan membuat. Isu yang paling relevan termasuk pelatihan, komitmen, investasi, budaya, dan proses bisnis yang ada. Penelitian selanjutnya dilakukan lagi oleh Ahmad, (2022) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pt Bprs Bandar Lampung)”, hasil penelitian menjelaskan SIA serta sistem pengendalian intern memberi dampak positif terhadap prestasi kerja pegawai perusahaan tersebut dengan hasil nilai signifikan $0,003 < 0,05$, serta $F_{hitung} 7,742 > F_{tabel}$ sebesar 3,40. Selain kinerja pegawai/karyawan terhadap ekonomi syariah, sangat memberi pengaruh karena untuk menambah hasil sesuai dengan standar Islam, etika yang benar dan kejujuran untuk menjaga pandangan Islam yang baik. Penelitian terdahulu terkait digitalisasi dan budaya organisasi adalah penelitian (Suswardji et al., 2020) Hasil jurnal ini mengatakan bahwa penerapan digitalisasi perusahaan dinilai baik oleh karyawan, citra budaya organisasi dinilai baik, dan kinerja karyawan secara keseluruhan dinilai optimal. Digitalisasi bisnis terbukti berdampak pada kinerja karyawan, dan besarnya efek ini cukup dahsyat. Juga Terbukti adanya dampak budaya organisasi yang kuat terhadap kinerja para karyawan.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Pengendalian internal merupakan salah satu fungsi penting dari sistem informasi akuntansi suatu perusahaan. Apabila Pengendalian Internal dalam sebuah perusahaan itu lemah, maka karyawan memiliki kesempatan melakukan kecurangan dalam sistem yang dijalankan perusahaan dan dapat mengakibatkan kerugian perusahaan itu sendiri (Putri & Endiana, 2020). Dengan

penerapan sistem informasi akuntansi yang baik tentunya juga dapat memberikan dampak yang baik bagi kegiatan bisnis terlebih dalam bidang *finance & accounting*. Pembuatan laporan keuangan perusahaan akan lebih efektif dan menghasilkan luaran yang lebih maksimal dan bisa diandalkan jika terdapat sistem informasi akuntansi yang baik (Nasir et al., 2021). Untuk dapat menciptakan suatu SIA yang terstruktur tentunya juga perlu diiringi bersama penerapan *internal control* (Feria-Romero et al., 2021). Pengendalian internal berfungsi untuk memberikan pengawasan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, tentunya dengan penerapan pengendalian internal akan memberikan dampak kepada karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian pertama dalam penelitian ini yaitu,

H1: Pengendalian Internal Berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Budaya organisasi dapat dikatakan persepsi yang dimiliki oleh keseluruhan anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik juga akan berdampak baik pada kinerja perusahaan (Malik & Froese, 2022). Budaya organisasi yang masih tertinggal dengan pemikiran budaya lama tentunya akan mempersulit perusahaan untuk berkembang dan mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya budaya organisasi yang lama yang menutup perkembangan digitalisasi bisnis diperusahaan termasuk dengan sistem informasi akuntansinya (Reim et al., 2022). Padahal sistem informasi akuntansi yang sudah terdigitalisasi akan membantu dalam pembuatan laporan keuangan yang lebih baik lagi. Dengan memiliki budaya organisasi yang baik dan menerima perkembangan digitalisasi bisnis perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memakai sistem informasi akuntansinya (Mostaghel et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu,

H2: Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Pengaruh Digitalisasi Bisnis terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Digitalisasi Bisnis atau *Business Digitization* merupakan sebuah kemajuan dalam transformasi digital secara strategi dan kritis untuk perusahaan menjalankan bisnis (Perelygina et al., 2022). Dalam menjalankan bisnis dan operasional perusahaan di era teknologi ini perusahaan harus bisa mengikuti perkembangan teknologi untuk menjalankan bisnis perusahaan. Karena itu, Digitalisasi Bisnis sangat penting bagi perusahaan zaman sekarang. Digitalisasi bisnis sangat berkaitan dan berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi yang dijalankan perusahaan. Digitalisasi bisnis memberikan angin segar bagi perusahaan yang akan menjalankan pencatatan keuangannya dengan menggunakan sistem informasi akuntansi. Dengan adanya digitalisasi bisnis kinerja karyawan tentunya akan lebih meningkat karena semakin efektifnya pekerjaan yang dibantu dengan digitalisasi.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian ketiga dalam penelitian ini yaitu,

H3: Digitalisasi Bisnis Berpengaruh Terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Internal Controls (IC) atau pengendalian internal adalah sistem tata kelola dan manajemen dalam organisasi yang mengintegrasikan aktivitas, tindakan dan mekanisme kontrol untuk mencegah dan meminimalisir resiko kecurangan (Vu & Nga, 2022). Pengendalian internal menjaga aset perusahaan tetap aman dan menjaga perusahaan dari pelanggaran hukum apa pun, sementara secara wajar mencatat aktivitas keuangan perusahaan dalam catatan akuntansi. Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang terlibat dalam penelitian ini adalah, Maharani et al., (2015) yang menguji bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan membuktikan bahwa kinerja karyawan yang meningkat dipengaruhi oleh Lingkungan yang terkontrol dengan baik juga akan membantu menciptakan suasana kerja yang baik (Chen et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian keempat dalam penelitian ini yaitu,

H4: pengendalian internal berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi membuat kesinambungan jangka panjang dalam organisasi memelihara budaya yang mempengaruhi cara orang bertindak dan berperilaku tertanam dan dianut keyakinan, nilai, dan asumsi diam-diam dianut oleh semua orang anggota yang membentuk kebiasaan pada orang dan kebiasaan sulit untuk ditinggalkan (Westwood, 2022). Budaya dalam organisasi tempat bekerja adalah hal penting dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-harinya. Lingkungan kerja, Rekan kerja, Atasan, Bawahan dan lain sebagainya yang terlibat dalam budaya organisasi tersebut. Secara stimulan, budaya organisasi berdampak signifikan kepada kinerja karyawan (Hasan, 2016). Budaya organisasi yang tidak kondusif akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Namun apabila organisasi dalam hal ini sektor publik mampu membangun budaya organisasi yang cukup baik maka akan mampu menaikkan tingkat kinerja pegawai (Kesek et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian kelima dalam penelitian ini yaitu,

H5: Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Pengendalian Internal

Pengaruh Digitalisasi Bisnis terhadap Kinerja Karyawan

Digitalisasi bisnis akan membantu perusahaan dalam mencapai visi misi perusahaan. Datangnya digitalisasi memberikan tambahan energi bagi perusahaan karena dengan adanya digitalisasi akan mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan. Kinerja karyawan yang awalnya hanya dengan bekerja secara manual saat ini dapat melakukan pekerjaan dengan bantuan digitalisasi. Pekerjaan bisa lebih fleksibel dan efisien karena adanya digitalisasi bisnis. Penelitian lain yang terkait menghasilkan bahwa Penggunaan digitalisasi bisnis juga memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis (Yanti, 2018). Dengan adanya digitalisasi bisnis suatu pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan kinerja para karyawan akan positif meningkat.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian keenam dalam penelitian ini yaitu,

H6 : Digitalisasi Bisnis Berpengaruh terhadap Pengendalian Internal

Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

SIA digunakan perusahaan untuk mempermudah dan meningkatkan efisiensi kegiatan yang perusahaan jalankan. Semua perusahaan pasti memiliki sebuah standard sistem yang diterapkan. Hal ini tentu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin efisien dan teratur dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pencatatan laporan keuangan akan lebih efektif apa bila perusahaan menggunakan sistem informasi dalam pembuatannya. Dengan sistem informasi yang ada tentunya akan membuat suatu pekerjaan lebih maksimal dan luaran yang dihasilkanpun akan dapat diandalkan khususnya dalam divisi finance & accounting. Saat ini hampir semua perusahaan telah menggunakan sistem informasi dalam pembuatan laporan keuangannya ini berarti menunjukkan bahwa sistem informasi sangat dibutuhkan dalam menunjang kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian ketujuh yaitu,

H7: Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Intervensi Sistem Informasi Akuntansi yang memberikan Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, pengendalian internal sangat memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Shu et al., 2018), pengendalian yang baik dari perusahaan dapat meminimalisir adanya kemungkinan kecurangan dari karyawan dan mengurangi kerugian perusahaan (Elsayed & Elshandidy, 2021). Untuk melaksanakan hal tersebut, SIA yang

terstruktur dan rapi diperlukan. Dengan adanya pengendalian internal dan penerapan sistem informasi akuntansi tentunya akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. (Taniguchi et al., 2022). Intervensi SIAdapat memberikan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengendalian internal. Pada penelitian ini mencoba melakukan riset dengan menempatkan SIA sebagai variabel intervening. Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan demi kelancaran suatu pekerjaan, lalu dengan keberadaan intervensi SIA yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian kedelapan dalam penelitian ini yaitu,

H8: intervensi dari sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh kinerja karyawan terhadap pengendalian internal

Intervensi Sistem Informasi Akuntansi yang memberikan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan disuatu perusahaan dinilai lebih baik jika didukung dengan budaya organisasi yang cukup baik. Peningkatan kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tentunya sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dengan menganalisis berbagai faktor yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan mendapatkan banyak keuntungan termasuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan juga. Dalam penelitian ini dengan adanya intervensi dari SIA pada budaya organisasi akan semakin kuat dalam memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Dengan adanya SIA memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi serta kinerja karyawan .

Berdasarkan penjelasan hasil jurnal terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian kesembilan dalam penelitian ini yaitu,

H9: intervensi dari sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Intervensi Sistem Informasi Akuntansi yang memberikan Pengaruh Digitalisasi Bisnis terhadap Kinerja Karyawan

Seiring zaman berubah menjadi lebih modern, Teknologi terus berkembang untuk memudahkan pekerjaan di berbagai bidang. Perkembangan Teknologi yang cepat secara global membuat banyak perubahan perilaku masyarakat, pengusaha, sampai konsumen. Pengembangan model digitalisasi bagi pengusaha saat ini menjadi suatu keharusan agar dapat kompetitif dan adaptif terhadap perubahan zaman (Subawa, 2021). Hal ini tentu diikuti perusahaan-perusahaan yang menjalankan bisnisnya. Karyawan para perusahaan harus bisa mengikuti pula perkembangan tersebut. Untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan kegiatan bisnis perusahaan dengan menggunakan aplikasi atau teknologi yang berkembang, perusahaan membutuhkan sistem yang terstruktur dan jelas perbagian yang dijalankannya. Sistem Informasi dipakai untuk menjalankan prosedur-prosedur yang sistem, mulai dari Pembelian, Penjualan hingga Pencatatan. (Negara et al., 2021). SIA ini dianggap memberikan pengaruh pada Pencatatan Akuntansi Perusahaan yang dijalankan oleh karyawan dengan menggunakan teknologi berkembang yang dijalankan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terdahulu dan review diatas maka ditetapkanlah hipotesis penelitian kesembilan dalam penelitian ini yaitu,

H10: intervensi dari sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh Digitalisasi Bisnis terhadap kinerja karyawan

METODE

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian metode kuantitatif dengan data primer, kuesioner berbentuk *google form* telah disebar diseluruh wilayah JABODETABEK.

Populasi dan Prosedur Pengambilan Sampel



Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *Purposive sample*. Dimana penulis menentukan atau member penilaian sampel yang sebaiknya sesuai dan bermanfaat untuk penelitian. Populasi dan sampel untuk penelitian ini yaitu para karyawan/karyawati yang sedang/pernah bekerja di bidang *finance & Accounting* di seluruh wilayah Jabodetabek dan sekitar 200 sampel sudah didapatkan.

Pengukuran

Skala Pengukuran yang digunakan yaitu Skala *Likert* atau disebut *Likert Scale*, yaitu skala pengukuran yang disarankan dan digunakan untuk mengukur sebuah sikap dan pendapat sampel. Skala ini digunakan untuk mengisi kuesioner yang meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka dengan serangkaian pertanyaan dengan 1-5 tingkat pilihan, yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju

Teknik Analisis

Teknik analisis data dari penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) pada aplikasi *smart PLS*.

Operasional Variabel

Pengendalian internal adalah variabel independen (X1) penelitian ini. *Internal Controls* (IC) atau pengendalian internal adalah sistem tata kelola dan manajemen dalam organisasi yang mengintegrasikan aktivitas, tindakan dan mekanisme control untuk mencegah dan meminimalisir resiko kecurangan (Vu & Nga, 2022). Variabel pengendalian internal terbagi atas lima indikator; yakni "lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan" (AHMAD, 2022).

Budaya Organisasi adalah variabel independen (X2) penelitian ini. Budaya organisasi merupakan kesinambungan jangka panjang dalam organisasi memelihara budaya yang mempengaruhi cara orang bertindak dan berperilaku tertanam dan dianut keyakinan, nilai, dan asumsi diam-diam dianut oleh semua orang anggota yang membentuk kebiasaan pada orang dan kebiasaan sulit untuk ditinggalkan (Westwood, 2022). Indikator-indikator budaya organisasi islami yaitu : *Smilling* (tersenyum), *Greetings* (Salam), *Friendship* (Persahabatan), Membantu satu sama lain dan menjalin kerjasama yang baik, Jujur, *Discipline* (disiplin) (Hakim, 2012:83).

Digitalisasi Bisnis adalah variabel independen (X3) penelitian ini. Digitalisasi Bisnis atau *Business Digitization* merupakan sebuah kemajuan dalam transformasi digital secara strategi dan kritis untuk perusahaan menjalankan bisnis (Perelygina et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan ketajaman karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, memenuhi harapan, kinerja karyawan juga diatur untuk mencapai tujuan pekerjaan. Tindakan, sikap dan hasil pekerjaan yang dilakukan atau dicapai oleh karyawan tertentu dengan melakukan kontribusi pada tujuan organisasi. (Atatsi et al., 2019). Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan lima indikator yaitu, "kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama" (Bangun 2002:234).

Sistem informasi akuntansi merupakan sebuah Siklus yang berhubungan ke struktur, prosedur, aliran dokumen, dan kontrol yang terlibat dalam komputer pengolahan data keuangan (Stanley & Edwards, 2005). Variabel sistem informasi akuntansi terdapat tiga indikator, diantaranya adalah Alat dan Sumber Daya Manusia, Jurnal Catatan, Laporan atau Informasi. (PRATAMA, n.d.).

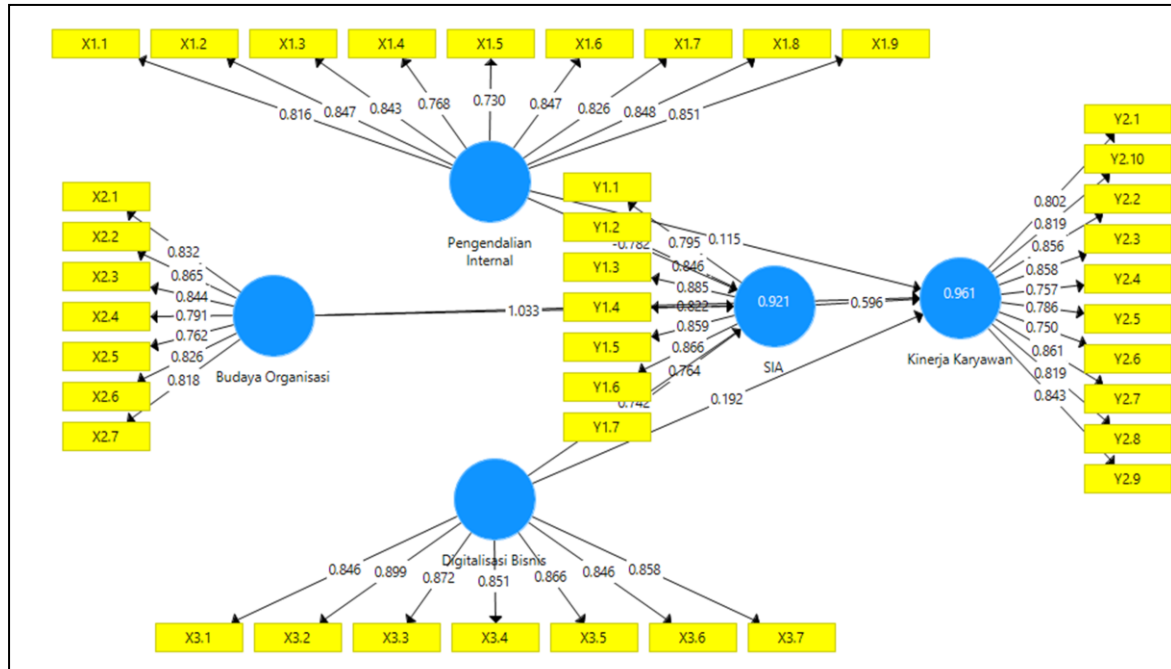
HASIL

Karakteristik Responden

Dari hasil data yang berhasil didapat dari kuesioner yang telah disebar pada 200 responden yaitu: Sebagian besar responden adalah wanita dengan jumlah 123 orang (78%), usia mayoritas pada responden yakni 20-30 tahun sebanyak 101 orang (50%), pendidikan terbanyak responden yaitu Sarjana sekitar 112 (56%), serta pengamalan bekerja di bidang *finance & accounting* mayoritas berpengalaman selama 3-5 tahun sebanyak 94 orang (47%).

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Gambar 1



Sumber: Hasil Olah Data smartPLS, 2022

Dari gambar, ditunjukkan *loading factor* menghasilkan nilai diatas 0,5. Hal itu menunjukkan bahwa indikator dari data penelitian ini lolos uji validitas dan dinyatakan valid serta sesuai *convergent validity*.

Uji Reabilitas ini diperkuat dengan *Cronbach's alpha* output smartPLS mendapat hasil berikut:

Tabel 1. *Construct Reability and Validity*

Variabel	Cronbach's alpha	rho_A	Composite Reability	Average Variance Extracted (AVE)
PI	0.939	0.941	0.949	0.673
BO	0.919	0.920	0.935	0.673
DB	0.943	0.943	0.953	0.744
SIA	0.927	0.929	0.941	0.673
KK	0.944	0.945	0.952	0.666

Sumber: Hasil Olah Data smartPLS (2022).

Berdasarkan data tersebut, diketahui nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel pengendalian internal, budaya organisasi, digitalisasi bisnis, SIA dan kinerja karyawan >0,7 maka semua variabel dan dimensi dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Uji Hipotesis

Apabila masing-masing variabel memiliki nilai *T-Statistik* > 1,96 maka uji hipotesis dinyatakan signifikan.

Tabel 2. *Path Coefficients*

Variabel	Original	Sampel	Standard	T Statistics	P
----------	----------	--------	----------	--------------	---

	Sample (O)	Mean (M)	Deviation (STDEV)	(O/STDEV)	Value
PI - SIA	-0.782	-0.778	0.386	2.026	0.043
BO - SIA	1.033	1.037	0.308	3.353	0.001
DB - SIA	0.742	0.733	0.120	6.164	0.000
PI - KK	0.115	0.091	0.250	0.460	0.646
BO - KK	0.096	0.121	0.207	0.465	0.642
DS - KK	0.192	0.198	0.092	2.099	0.036
SIA - KK	0.596	0.589	0.087	6.848	0.000

Sumber: Hasil Olah Data smartPLS (2022).

Dari hasil olah data yang berada pada tabel diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

Pengendalian internal terhadap sistem informasi akuntansi menghasilkan *original sampel* -0.782, $T\text{-Static} = 2.026 > 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.043 < 0.05$, hal ini membuktikan pengaruh pengendalian internal terhadap sistem informasi akuntansi adalah signifikan.

Budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi menghasilkan *original sampel* 1.033, $T\text{-Static} = 3.353 > 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.001 < 0.05$, hal ini membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi adalah signifikan.

Digitalisasi bisnis terhadap sistem informasi akuntansi menghasilkan *original sampel* 0.742, $T\text{-Static} = 6.164 > 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.000 < 0.05$, hal ini membuktikan pengaruh digitalisasi bisnis terhadap sistem informasi akuntansi adalah signifikan.

Pengendalian internal terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan *original sampel* 0.115, $T\text{-Static} = 0.460 < 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.646 > 0.05$, hal ini membuktikan pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan *original sampel* 0.096, $T\text{-Static} = 0.465 < 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.642 > 0.05$, hal ini membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

Digitalisasi Bisnis terhadap kinerja karyawan menghasilkan *original sampel* 0.192, $T\text{-Static} = 2.099 > 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.036 < 0.05$, dan membuktikan pengaruh digitalisasi bisnis terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan menghasilkan *original sampel* 0.596, $T\text{-Static} = 6.848 > 1.96$ serta $P\text{ Values} = 0.000 < 0.05$, hal ini membuktikan pengaruh sistem informasi akuntansi akan kinerja karyawan adalah signifikan.

Tabel 3. *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
PI - SIA - KK	-0.466	-0.457	0.235	1.980	0.048
BO - SIA - KK	0.615	0.610	0.198	3.109	0.002
DB - SIA - KK	0.442	0.432	0.095	4.667	0.000

Sumber: Hasil Olah Data smartPLS (2022).

Berdasarkan hasil pengolahan data intervensi variabel intervening terhadap variabel lainnya yang berada pada tabel diatas maka bisa dihasilkan sebagai berikut:

Intervensi SIA atas pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menghasilkan *original sampel* -0.466, $T\text{-Static} = 1.980 > 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.048 < 0.05$, Intervensi SIA atas pengendalian internal terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Intervensi SIA atas budaya organisasi terhadap Budaya Organisasi menghasilkan *original sampel* 0.615, $T\text{-Static} = 3.109 > 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.002 < 0.05$, Intervensi SIA atas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Intervensi SIA atas digitalisasi bisnis terhadap kinerja karyawan menghasilkan *original sampel* 0.442, $T\text{-Static} = 4.667 > 1.96$ dan $P\text{ Values} = 0.000 < 0.05$, Intervensi SIA atas digitalisasi bisnis terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Tabel 4. *RSquare*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Sistem Informasi Akuntansi	0.921	0.920
Kinerja Karyawan	0.961	0.960

Sumber: Hasil Olah Data smartPLS (2022).

Dari data hasil uji *R-Square*, menunjukkan kemampuan variabel pengendalian internal, budaya organisasi dan digitalisasi bisnis dalam menjelaskan sistem informasi akuntansi 0.920 atau 92% yang berarti kesempatan variabel lain dalam menjelaskan variabel sistem informasi akuntansi adalah 8%. Sedangkan kemampuan variabel pengendalian internal, budaya organisasi dan digitalisasi bisnis dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah 0.960 atau 96%, yang berarti bahwa kesempatan variabel lain dalam menjelaskan variabel sistem informasi akuntansi adalah 4%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Internal Control dalam sebuah perusahaan akan memberikan banyak keuntungan jika diterapkan dengan cara yang tepat. Dengan pengendalian internal yang sinkron dengan kebutuhan perusahaan akan lebih sederhana mengatur dan mengawasi para karyawan (Wibawa et al., 2022). SIA yang digunakan dalam perusahaan tentunya masih banyak kendala dalam menjalankannya, permasalahan tersebut tentunya tidak jauh dari permasalahan internal yang ada. Dengan adanya pengendalian internal yang baik dan sinkron dengan kebutuhan organisasi maka hal ini akan berdampak pada jalannya sistem informasi akuntansi yang ada (Li, 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil pengolahan data dimana nilai $P\text{ Values} = 0.043 < 0.05$. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap SIA dan H1 diterima. Hipotesis yang telah dibahas diawal dengan memprediksi bahwa pengendalian internal akan berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi ternyata terbukti setelah dilakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian (Wu & Wang, 2018) dimana hasil penelitian menjelaskan pengendalian internal berpengaruh terhadap pengendalian internal. Hasil ini terjadi karena memang dalam praktek kegiatan sehari-hari pengendalian internal berperan penting dalam menjalankan aktivitas pengawasan dalam suatu perusahaan. Dalam menjalankan pengawasan, sistem informasi banyak digunakan untuk memberikan pengawasan dalam bidang finance & accounting maka dengan hal tersebutlah dapat dikatakan jika ingin menjalankan sistem informasi akuntansi yang baik maka dapat diiringi dengan penerapan pengendalian internal.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Organizational culture mempunyai peran cukup penting dalam berjalannya pekerjaan disuatu perusahaan. Selain dengan pengendalian internal budaya organisasi juga harus diperhatikan agar sistem kerja berjalan dengan lancar. Sistem informasi dalam suatu perusahaan akan berkembang dengan baik jika para karyawan diperusahaan memiliki budaya kerja yang berkeinginan untuk maju dan mengikuti sistem kerja seiring berjalanya waktu dan kemajuan teknologi. Dengan adanya budaya tersebut penerapan sistem informasi pun kan berjalan dengan lancar karena karyawan mau belajar untuk menggunakan dan mempraktikan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil pengolahan data dimana nilai $P\text{ Values} = 0.001 < 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan jika budaya organisasi berdampak terhadap SIA dan H2 diterima. Hipotesis yang telah dibahas diawal dengan memprediksi jika budaya organisasi

berdampak terhadap SIA ternyata terbukti setelah dilakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Al-Hashimy & Yusof, 2021) dimana isi jurnalnya memperlihatkan organisasi berpengaruh atas pengendalian internal. Hasil ini terjadi kemungkinan karena dalam penerapan sistem informasi membutuhkan budaya kerja dari karyawan yang update dan mengikuti perkembangan zaman. Karena pada kenyataannya dengan adanya budaya organisasi yang baik dan mau terus berkembang dan mengikuti perusahaan zaman perusahaan akan memiliki peluang yang tinggi untuk menerapkan sistem informasi akuntansi pada sistem kerjanya.

Pengaruh Digitalisasi Bisnis terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Digitalisasi bisnis saat ini sangat diperlukan hampir disemua sektor perusahaan. Persaingan yang semakin tinggi memaksa perusahaan untuk terus memajukan perusahaannya. Dengan adanya digitalisasi bisnis perusahaan memiliki kesempatan yang lebih luas untuk melebarkan sayapnya. Perusahaan juga akan lebih mudah dalam mengelola pekerjaan yang ada karena sistem yang sudah terdigitalisasi. Sistem informasi akuntansi saat ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang dan sudah maju, perusahaan menggunakan sistem informasi akuntansi bertujuan untuk memberikan sistem kerja yang lebih cepat namun akurat dan bisa diandalkan. Teknologi informasi mempertahankan pengaruh SIA manajemen serta sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja para manajerial pada perusahaan (Suprانتiningrum & Aurora Diskayani Lukas, 2021). Dengan adanya digitalisasi bisnis diharapkan sistem informasi yang ada dip perusahaan akan lebih maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil pengolahan data dimana nilai $P\text{ Values} = 0.000 < 0.05$. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi bisnis memiliki pengaruh terhadap sistem informasi akuntansi dan H3 diterima. Hipotesis yang telah dibahas diawal dengan memprediksi bahwa digitalisasi bisnis akan berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi ternyata terbukti setelah dilakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini sependapat dari penelitian milik (Chiu et al., 2019) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa digitalisasi bisnis positif mempengaruhi sistem informasi akuntansi. Hal ini terjadi dikarenakan memang digitalisasi bisnis diperlukan jika ingin menerapkan sistem informasi akuntansi. Dengan adanya digitalisasi bisnis perusahaan akan lebih mudah untuk menerapkan SIA pada sistem pekerjaannya.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Ini adalah topik yang tidak pernah berakhir, karena ini adalah sesuatu yang perlu analisis lebih lanjut. Dengan kinerja karyawan yang baik tentunya akan membawa hal baik pula untuk perusahaan. Dalam kinerja karyawan perusahaan selalu memberikan hal kusus untuk terus memotivasi para karyawan seperti memberikan upah yang sesuai dan bonus yang lebih besar. Suatu cara yang seharusnya bisa digunakan oleh organisasi yaitu dengan menerapkan pengendalian internal yang sesuai dengan perusahaan. Pengendalian internal memberikan pengawasan kepada para karyawan untuk bisa bekerja dengan menjalankan standar operasional yang ada (Li, 2022). Semakin tinggi tingkat pengendalian internal suatu perusahaan, semakin tinggi tingkat kinerja orang-orang dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, ketika manajemen dan pemantauan dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh karyawan, kinerja karyawan secara otomatis meningkat. (Kesek et al., 2021). Penerapan pengendalian internal seharusnya bisa menghasilkan dampak positif bagi kinerja perusahaan dan kemungkinan akan membuat perusahaan lebih maju.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil pengolahan data dimana nilai $P\text{ Values} = 0.646 > 0.05$. hasil ini merujuk bahwa pengendalian internal **Tidak** memberi pengaruh terhadap kinerja pagawainya atau karyawan dan H4 ditolak. Hipotesis yang awalnya diprediksi bahwa sistem pengendalian internal akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan namun setelah dilakukan pengolahan data menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini terjadi kemungkinan disebabkan oleh faktor dari etika karyawan. Ketika pengendalian internal dibentuk dengan tujuan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan namun dalam perjalanannya penerapan dari pengendalian internal pasti akan terbentur dengan etika para karyawan yang membuat penerapan pengendalian internal tidak akan maksimal.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Organization culture dapat menciptakan iklim kerja yang baik namun tidak menutup kemungkinan dapat pula membentuk iklim kerja yang buruk juga jika terdapat budaya yang kurang baik. Sistem kerja akan dapat terpengaruh dengan budaya yang kuat. Apa bila dalam perusahaan tersebut terdapat budaya yang kuat dan bisa mempengaruhi kepribadian karyawan. Dengan budaya kerja yang lebih baik seharusnya perusahaan mendapatkan keuntungan karena sistem pekerjaan akan lebih baik dan berkemungkinan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil pengolahan data dimana nilai $P\text{ Values} = 0.642 > 0.05$. ini menunjukkan bahwa budaya organisasi **Tidak** memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dan H_5 ditolak. Hipotesis yang awalnya diprediksi bahwa sistem budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun setelah dilakukan pengolahan data menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian milik Suswardji et al., (2020) dimana penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini yang menunjukkan hipotesis ditolak kemungkinan hal ini terjadi dikarenakan dalam praktik budaya organisasi tidak terlalu menonjol dan dikarenakan karyawan yang datang dari banyak latar belakang dan lintas usia dan budaya, sehingga budaya dalam perusahaan tidak terlalu terbentuk. Hal tersebutlah yang diindikasikan penyebab budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Digitalisasi Bisnis terhadap Kinerja Karyawan

Digitalisasi bisnis sangat diperlukan untuk kemajuan perusahaan, dengan adanya digitalisasi bisnis perusahaan akan lebih muah dalam mengembngkan sayapnya untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Digitalisasi bisnis seringkali menjadi pembahasan penting dikalangan pengusaha. Dengan digitalisasi bisnis banyak tantangan dan peluang yang muncul dan harus dihadapi oleh kalangan pengusaha. Dalam penerapnya digitalisasi bisnis memudahkan sistem pekerjaan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dengan adanya digitalisasi bisnis kinerja karyawan mengalami perubahan yang lebih baik. Digitalisasi bisnis menciptakan sistem kerja menjadi lebih efektif serta efisien hingga membuat kinerja para karyawan lebih meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil pengolahan data dimana nilai $P\text{ Values} = 0.036 < 0.05$. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi bisnis berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan H_6 diterima. Hipotesis yang telah dibahas diawal dengan memprediksi bahwa digitalisasi bisnis akan berdampak terhadap kinerja pegawai/karyawan ternyata terbukti setelah dibuatuji hipotesis. Penelitian ini serupa penelitian milik Suswardji et al., (2020) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa digitalisasi bisnis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini terjadi kemungkinan dikarenakan dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukanya suatu alat yang memberikan kemudahan dalam bekerja, dan alat yang diperlukan tersebut adalah digitalisasi bisnis yang dengan efektif memberikan kemudahan dalam pekerjaan. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus diiringi dengan dengan peningkatan digitalisasi bisnis.

Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan terus memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja para karyawan tentunya akan terus memberikan keseimbangan dalam sistem kerja dalam perusahaan. Sistem informasi akuntansi muncul dengan memberikan banyak manfaat dalam bidang *finance & accounting*. Sistem informasi akuntansi sangat dibutuhkan dalam pengelolaan pencatatan keuangan perusahaan, menggunakan sistem informasi akuntansi yang terpenuhi kemungkinan kesalahan pencatatan akan lebih sedikit. Dalam bidang akuntansi pencatatan yang baik yang sesuai dengan standar sangatlah dibutuhkan. Hal ini dikaitkan dengan kualitas dari laporan keuangan, maka dengan adanya sistem informasi yang sesuai dengan standar akan berdampak baik bagi kinerja karyawan karena dapat menciptakan luaran dari hasil kerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil pengolahan data dimana nilai $P\text{ Values} = 0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SIA terhadap kinerja karyawan dan H_7 diterima.

Hipotesis yang telah dibahas diawal dengan memprediksi bahwa digitalisasi bisnis akan berdampak terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti setelah dilakukan uji atas hipotesis. Hasil ini mirip dengan milik Al-Hashimy & Yusof, (2021) dimana SIA berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil ini kemungkinan terjadi karena dalam peningkatan kinerja karyawan kususnya dibidang *finance & accounting* karyawan sangat membutuhkan sistem yang dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan lebih efektif. Kinerja karyawan akan lebih maksimal jika perusahaan memberi fasilitas dengan sistem yang memadai sesuai standar kebutuhan yang ada diperusahaan. Dengan hal tersebut kinerja karyawan akan lebih meningkat dengan maksimal.

Intervensi Sistem Informasi Akuntansi yang memberikan Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Intervensi dari SIA memberikan pengaruh pada pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Pengendalian yang baik dari perusahaan dapat meminimalisir adanya kemungkinan kecurangan dari karyawan dan mengurangi kerugian perusahaan. Untuk melaksanakan hal tersebut, SIA yang terstruktur dan rapi diperlukan. Dengan keberadaan pengendalian internal serta penerapan SIA tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Intervensi SIA akan memberikan dampak yang kuat dalam menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi melalui pengendalian internal. Dari hasil pengolahan data diatas, nilai $P\text{ Values} = 0.048 < 0.05$, hasil penelitian ini menunjukkan dengan Intervensi dari SIA memberikan dampak/pengaruh yang signifikan pada pengendalian internal terhadap kinerja pegawai/karyawan dan H8 diterima.

Hal ini bertentangan dengan penelitian (Haryanto et al., 2020) yang mengatakan Pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi maupun terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian selanjutnya dilakukan lagi oleh (Ahmad, 2022) menjelaskan SIA dan pengendalian internal memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai/karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis kesembilan dalam penelitian ini diterima, bahwa SIA dapat memediasi hubungan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Intervensi Sistem Informasi Akuntansi yang memberikan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Intervensi dari SIA memberikan dampak budaya organisasi kepada kinerja pegawai/karyawan. Seperti yang telah diketahui, Budaya organisasi yang baik juga memberi dampak baik perusahaan dengan adanya budaya organisasi yang terus berkembang dengan seiring perkembangan industri bisnis tentunya akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Jika perusahaan yang memiliki karyawan dengan budaya yang baik akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Dengan adanya budaya yang baik maka kinerja karyawanpun akan meningkat. Budaya organisasi yang masih tertinggal dengan pemikiran budaya lama tentunya akan mempersulit perusahaan untuk berkembang dan mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya budaya organisasi yang lama yang menutup perkembangan digitalisasi bisnis diperusahaan termasuk dengan sistem informasi akuntansinya. Dari hasil pengolahan data diatas, nilai $P\text{ Values} = 0.002 < 0.05$, hasil penelitian ini menunjukkan dengan Intervensi dari sistem informasi akuntansi memperikan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan H9 diterima.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Suswardji et al., 2020) yang membuktikan adanya dampak budaya/kebiasaan organisasi kepada kinerja pegawai/karyawan dan tingkat pengaruh tersebut terbukti kuat. Diperkuat pula dengan hasil penelitian (Haryanto et al., 2020) yang menghasilkan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga. Maka dapat disimpulkan hipotesis kesembilan dalam penelitian ini diterima, bahwa SIA dapat memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Intervensi Sistem Informasi Akuntansi yang memberikan Pengaruh Digitalisasi Bisnis terhadap Kinerja Karyawan

Intervensi dari SIA memberikan pengaruh Digitalisasi Bisnis terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, perusahaan membutuhkan digitalisasi bisnis untuk menjalankan kegiatan bisnis perusahaan di era modern saat ini. Kegiatan bisnis yang dijalankan

perusahaan tentu melibatkan manajemen serta para karyawan yang dimana diperhatikan dan diharapkan terus meningkat oleh para pemegang kepentingan. Untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan kegiatan bisnis perusahaan yang telah menggunakan digitalisasi bisnis seperti ini, perusahaan membutuhkan sistem yang terstruktur dan jelas perbagian yang dijalkannya. Sistem Informasi dipakai untuk menjalankan prosedur-prosedur yang sistem, mulai dari Pembelian, Penjualan hingga Pencatatan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil pengolahan data dimana nilai $P\text{ Values} = 0.000 < 0.05$, hasil penelitian ini menunjukkan dengan Intervensi dari sistem informasi akuntansi memberikan dampak signifikan digitalisasi bisnis terhadap kinerja karyawan dan H10 diterima. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Putri & Endiana, 2020b) dalam jurnalnya, SIA tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan dalam penelitian terdahulu (Suswardji et al., 2020) benar terdapat pengaruh dari digitalisasi bisnis kepada kinerja pegawai/karyawan dan tingkat pengaruh itu cukup besar/kuat. Kesimpulannya, hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini diterima, bahwa SIA dapat memediasi hubungan digitalisasi bisnis terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh pengendalian internal, budaya organisasi dan digitalisasi bisnis terhadap kinerja karyawan serta menguji sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal memberi pengaruh terhadap SIA, budaya organisasi berpengaruh terhadap SIA, digitalisasi bisnis berpengaruh terhadap SIA, pengendalian internal Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, digitalisasi bisnis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Intervensi dari SIA memberikan pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, Intervensi dari SIA memberikan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Intervensi dari SIA memberikan pengaruh signifikan digitalisasi bisnis terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini yaitu perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi atau sebagai rekomendasi jika ingin mengembangkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Penelitian ini telah membuktikan bahwa dalam menaikan kinerja karyawan banyak sekali faktor yang harus diperhatikan. Dalam penelitian ini sistem informasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena sistem informasi mampu mengintervensi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afrasiabi, A., Chalmardi, M. K., & Balezentis, T. (2022). A novel hybrid evaluation framework for public organizations based on employees' performance factors. *Evaluation and Program Planning, 91*, 102020. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.102020>
- AHMAD, H. F. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pt Bprs Bandar Lampung)*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Al-Hashimy, H. N. H., & Yusof, N. (2021). The relationship between the computerized accounting information system and the performance of contracting companies. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.03.426>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society, 66*(January), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Balkin, D. B., & Werner, S. (2022). Theorizing the relationship between discretionary employee benefits and individual performance. *Human Resource Management Review, 100901*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100901>
- Chen, S., Li, Z., Han, B., & Ma, H. (2021). Managerial ability, internal control and investment

- efficiency. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 31, 100523. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100523>
- Chiu, V., Liu, Q., Muehlmann, B., & Baldwin, A. A. (2019). A bibliometric analysis of accounting information systems journals and their emerging technologies contributions. *International Journal of Accounting Information Systems*, 32, 24–43. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2018.11.003>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Elsayed, M., & Elshandidy, T. (2021). Internal control effectiveness, textual risk disclosure, and their usefulness: US evidence. *Advances in Accounting*, 53, 100531. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2021.100531>
- Feria-Romero, I. A., Bribiesca-Cruz, I., Coyoy-Salgado, A., Segura-Urbe, J. J., Bautista-Poblet, G., Granados-Cervantes, A., & Guerra-Araiza, C. (2021). Validation of housekeeping genes as an internal control for gene expression studies in the brain of ovariectomized rats treated with tibolone. *Gene*, 769, 145255. <https://doi.org/10.1016/j.gene.2020.145255>
- Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Mahendra, D. (2020). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Memediasi Budaya Organisasi, Locus Of Control, Pengendalian Intern Pada Kinerja Karyawan Bagian Keuangan (Studi Pada Bpr Di Kota Salatiga). *Advance*, 7(1), 76–85.
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman (Sams) Sepinggian Balikpapan. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.1076>
- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81(March), 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.006>
- Kesek, M. N., Tangon, J. N., & Korompis, S. N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1 SE-), 12–21. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.332>
- Khan, S. M., & Abbas, J. (2022). Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: Mediating role of creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity*, 44, 101027. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101027>
- Kocsis, D. (2019). A conceptual foundation of design and implementation research in accounting information systems. *International Journal of Accounting Information Systems*, 34, 100420. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2019.06.003>
- Kurniawan, T. A., Othman, M. H. D., Hwang, G. H., & Gikas, P. (2022). Unlocking digital technologies for waste recycling in Industry 4.0 era: A transformation towards a digitalization-based circular economy in Indonesia. *Journal of Cleaner Production*, 357, 131911. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131911>
- Li, W. (2022). Disclosure of internal control material weaknesses and optimism in analyst earnings forecasts. *International Journal of Accounting Information Systems*, 100545. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2021.100545>
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñero, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Luo, C.-Y., Tsai, C.-H. K., Su, C.-H. J., Kim, H. J., Gao, J.-L., & Chen, M.-H. (2022). How does hotel employees' psychological capital promote adaptive performance? The role of change readiness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 491–501. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.05.006>
- Maharani, F. L., Sofianti, S. P. D., & Wardayanti, S. M. (2015). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik.

- Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 13(2).
- Malik, A., & Froese, F. J. (2022). Corruption as a perverse Innovation: The dark side of digitalization and corruption in international business. *Journal of Business Research*, 145, 682–693.
- Martínez, J. M. G., Puertas, R., Martín, J. M. M., & Ribeiro-Soriano, D. (2022). Digitalization, innovation and environmental policies aimed at achieving sustainable production. *Sustainable Production and Consumption*, 32, 92–100. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2022.03.035>
- Mostaghel, R., Oghazi, P., Parida, V., & Sohrabpour, V. (2022). Digitalization driven retail business model innovation: Evaluation of past and avenues for future research trends. *Journal of Business Research*, 146, 134–145. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.072>
- Nasir, M., Simsek, S., Cornelsen, E., Ragothaman, S., & Dag, A. (2021). Developing a decision support system to detect material weaknesses in internal control. *Decision Support Systems*, 151, 113631. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113631>
- Negara, E. S., Romindo, R., Tanjung, R., Heriyani, N., Simarmata, J., Jamaludin, J., Putra, T. A. E., Sudarmanto, E., Sudarso, A., & Purba, B. (2021). *Sistem Informasi Manajemen Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Perelygina, M., Kucukusta, D., & Law, R. (2022). Digital business model configurations in the travel industry. *Tourism Management*, 88, 104408. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104408>
- PRATAMA, Y. R. (n.d.). *This paper investigates how analyst forecast optimism is associated with disclosures of internal control material weaknesses (ICMWs) and their remediation under Section 404 of the Sarbanes–Oxley Act (SOX). Drawing on agency theory, I hypothesize that anal.*
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020a). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1433.179-189>
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020b). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2 SE-Articles), 179–189. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1433.179-189>
- Reim, W., Yli-Viitala, P., Arrasvuori, J., & Parida, V. (2022). Tackling business model challenges in SME internationalization through digitalization. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100199. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100199>
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155(October), 109702. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Shu, W., Chen, Y., & Lin, B. (2018). Does corporate integrity improve the quality of internal control? *China Journal of Accounting Research*, 11(4), 407–427. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2018.09.002>
- Stanley, T., & Edwards, P. (2005). Interactive multimedia teaching of Accounting Information System (AIS) cycles: Student perceptions and views. *Journal of Accounting Education*, 23(1), 21–46.
- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295–305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>
- Subawa, N. S. (2021). *Sisi Lain Ekspansi Bisnis Franchise dan Tantangan Era Digitalisasi:(Orasi Ilmiah Pengangkatan Guru Besar)*. Nilacakra.
- Supratiningrum, S., & Aurora Diskayani Lukas. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1 SE-), 174–185. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.368>
- Suswardji, E., Aziz, S., & Wulandari, R. (2020). Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum

- Peruri) Direktorat Sdm Dan Umum. *Jurnal EKBIS*, 8(1), p-ISSN.
- Takeuchi, R., Yu, N. Y., & Lin, C.-C. (2022). Organizational politics and employee performance in the service industry: A multi-stakeholder, multi-level perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103677. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103677>
- Taniguchi, K., Akutsu, T., Watanabe, K., Ogawa, Y., & Imaizumi, K. (2022). A vertebrate-specific qPCR assay as an endogenous internal control for robust species identification. *Forensic Science International: Genetics*, 56, 102628. <https://doi.org/10.1016/j.fsigen.2021.102628>
- Vu, Q., & Nga, N. T. T. (2022). Does the implementation of internal controls promote firm profitability? Evidence from private Vietnamese small-and medium-sized enterprises (SMEs). *Finance Research Letters*, 45, 102178. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102178>
- Westwood, M. (2022). *International Faculty's Perspectives on Organizational Culture and Management: A Three-Step Action Plan*. 3, 18–23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5847528>
- Wibawa, H. W., Ali, H. M., Permada, D. N. R., & Yasin, V. (2022). Analysis Of the Effect Of E-Accounting And E-Payroll on The Effectiveness Of Internal Control. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science*, 1(1), 78–101. <https://doi.org/10.52362/ijiems.v1i1.706>
- Wu, X., & Wang, J. (2018). Management's Materiality Criteria of Internal Control Weaknesses and Corporate Fraud: Evidence from China. *The International Journal of Accounting*, 53(1), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2018.02.001>
- Yanti, F. (2018). Pengaruh Penggunaan E-Commerce, Locus Of Control, dan Inovasi Terhadap Kinerja Bisnis pada Pelaku Bisnis Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. *Thesis Universitas Sumatera Utara*, 44–48.