

THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM, EMPLOYEE DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ACCOUNTING INFORMATION QUALITY

Nara Ika Prayendra¹, Rapina Rapina², Meythi³, Riki Martusa⁴, Tan Min Kuang⁵,
Johannes Buntoro Darmasetiawan⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Kristen Maranatha Bandung, Indonesia
rapinarapinarapina@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 08-04-25

Tgl. Diterima : 03-03-2026

Tersedia Online : 31-03-2026

Keywords:

accounting information
systems, employee discipline,
organizational culture, quality
of accounting information

ABSTRACT

The development of accounting information systems in the era of technology and globalization is expected to improve the quality of accounting information. Moreover, the implementation of supporting work discipline and an organizational culture aimed at enhancing the quality of the resulting accounting information is also anticipated. However, in reality, the quality of accounting information produced, particularly within the government, remains relatively low. Previous research has examined the impact of various variables on the quality of accounting information systems. This study is conducted with the aim and novelty of determining the influence of accounting information systems, employee discipline, and organizational culture on the quality of accounting information. This type of research is quantitative, with the sample obtained using primary data through the distribution of questionnaires to employees in the accounting, finance, and tax departments of private companies, amounting to 80 respondents. The sampling technique in this study employs purposive sampling with the Structural Equation Model (SEM) research model. Data analysis utilizes SmartPLS. The results of the study indicate that the accounting information system does not significantly influence the quality of accounting information, whereas employee discipline and organizational culture have a significant effect on the quality of accounting information. With these findings, it is hoped that future research can use a larger data sample to achieve significant results and assist in the generalization of research findings. This study suggests that companies focus on improving discipline through training, supervision, and reward systems that support adherence to accounting procedures. Strengthening an organizational culture that emphasizes work discipline can also improve the quality of accounting information

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan di berbagai sektor, termasuk dalam penerapan teknologi di dunia bisnis. Dalam dunia bisnis, persaingan

dengan kompetitor semakin ketat, terutama dalam aspek teknologi dan informasi. Baik perusahaan berskala kecil maupun besar telah mengadopsi dan melakukan pengembangan teknologi

informasi. Sistem informasi akuntansi (SIA) dapat digunakan untuk mengelola data atau informasi keuangan agar menjadi lebih akurat, lebih efektif, dan juga efisien. SIA merupakan gabungan berbagai sub-sistem atau komponen, baik fisik maupun nonfisik, yang saling terintegrasi dan bekerja secara sinergis untuk menghasilkan informasi keuangan melalui pemrosesan transaksi yang tercatat dalam sistem (Susanto, 2017).

Suatu perusahaan memerlukan informasi akuntansi dengan kualitas yang baik untuk membantu dalam mencapai visi dan misinya. Kualitas informasi mencerminkan sejauh mana data yang tersedia mampu memberikan kontribusi dalam proses evaluasi dan penentuan keputusan bagi pihak-pihak terkait di dalam dan di luar organisasi. Informasi yang berkualitas biasanya memiliki karakteristik tertentu, seperti dapat dipertanggungjawabkan, mudah dipahami, tidak bias, dapat diuji, sesuai dengan aturan, efisien, efektif, dan lengkap. Sistem Informasi Akuntansi yang berkualitas didefinisikan sebagai suatu sistem yang dirancang untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyimpan, dan menyajikan informasi akuntansi secara andal sehingga menghasilkan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan manajerial. Kualitas sistem ini tercermin dari kemampuannya dalam menjamin keandalan, integritas, serta ketersediaan dan aksesibilitas informasi pada saat dibutuhkan oleh pengguna. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berperan dalam meningkatkan kualitas informasi akuntansi di pemerintahan Indonesia (Darma dan Sagala, 2020). Namun Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Republika (2018), menilai bahwa kualitas laporan keuangan pemerintah Indonesia khususnya pemerintah daerah masih rendah (Fisriyani, 2018). Ini sejalan dengan laporan dari Badan Pemeriksa Keuangan dalam Warta Pemeriksa BPK (2023), yang menyebutkan bahwa kualitas sejumlah laporan keuangan pemerintah daerah masih rendah padahal

sudah terdapat aplikasi sistem informasi pengelolaan keuangan daerah.

Meskipun sistem informasi akuntansi yang memadai dan disiplin karyawan yang tinggi merupakan faktor penting dalam mendukung terciptanya informasi akuntansi yang berkualitas, keduanya tidak akan optimal tanpa ditopang oleh budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi berperan sebagai kerangka nilai dan perilaku kolektif yang mengarahkan cara individu bekerja, mematuhi prosedur, dan berinteraksi dengan sistem. Tanpa budaya yang kondusif yang mendorong integritas, akurasi, dan tanggung jawab maka implementasi sistem maupun kedisiplinan kerja berisiko menjadi formalitas semata. Maka, budaya organisasi menjadi fondasi penting yang menyatukan sistem dan perilaku kerja dalam menghasilkan informasi akuntansi yang dapat diandalkan.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kerangka nilai, keyakinan, dan aturan tidak tertulis yang berkembang melalui praktik bersama dalam organisasi dan menjadi acuan dalam bertindak bagi para anggotanya. Kerangka tersebut termanifestasi dalam pola sikap dan perilaku individu yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Dalam rangka membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, diperlukan aturan dan standar yang dipatuhi oleh seluruh anggota sebagai bentuk pengendalian dan peningkatan kesadaran individu. Tingkat disiplin anggota organisasi dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, serta kepatuhan mereka terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Sejalan dengan hal tersebut, Astuti dkk (2019) mengemukakan adanya hubungan yang konsisten antara budaya organisasi dan kualitas informasi akuntansi. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang efektif dalam perusahaan berpotensi meningkatkan mutu informasi akuntansi yang dihasilkan, sehingga memberikan dampak positif terhadap perkembangan organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian

yang dilakukan oleh Maelani dkk (2021), Budaya organisasi yang baik di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Serang berpengaruh positif terhadap kualitas informasi akuntansi. Sedangkan, Ayem dan Karlina (2021) menunjukkan bahwa praktik budaya organisasi justru berkorelasi negatif dengan kualitas informasi keuangan, yang pada akhirnya tercermin langsung dalam laporan keuangan perusahaan.

Dalam suatu organisasi, keberhasilan implementasi prosedur dan sistem kerja sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Sistem informasi akuntansi yang telah dirancang dengan baik tidak akan berfungsi secara optimal apabila tidak disertai dengan perilaku kerja yang konsisten dan patuh terhadap aturan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting yang menjembatani antara kebijakan formal organisasi dan realisasi operasional di lapangan.

Disiplin merupakan kondisi yang menumbuhkan dorongan kerja pada karyawan sehingga seluruh aktivitas pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja organisasi. Menurut Sinambela dalam Akbar dan Slamet (2017), disiplin kerja menggambarkan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas secara tertib, konsisten, dan berkesinambungan dengan berpedoman pada aturan organisasi, serta menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan yang telah ditetapkan tanpa adanya penyimpangan. Hasil studi sebelumnya menemukan bahwa penerapan disiplin kerja berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kualitas informasi akuntansi (Asmawati, 2023). Sebaliknya, Andrian dkk (2022) menemukan bahwa disiplin karyawan tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi yang tercermin dalam kualitas laporan keuangan.

Ada beberapa penelitian yang mencoba melihat pengaruh beberapa

variabel terhadap kualitas sistem informasi akuntansi seperti Asmawati (2023), Astuti dkk (2019), Maelani dkk (2021) tetapi belum banyak penelitian yang melihat pengaruh variabel tersebut terhadap kualitas informasi akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh Ayem dan Karlina (2021), Akbar dan Slamet (2017) dan Darma dan Sagala (2020) mencoba melihat bagaimana variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi, tetapi populasi dari ketiga penelitian tersebut hanya dari satu perusahaan/lembaga pemerintahan saja. Begitu pula dengan penelitian Akbar dan Slamet (2017), mencoba mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi dan kualitas informasi akuntansi, dengan objek penelitian yang berasal dari satu lembaga menggunakan juga variabel struktur organisasi selain variabel budaya organisasi. Penelitian Andrian dkk (2022) melihat bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas laporan keuangan pada bank BPR di Kabupaten Pati. Selain hanya menggunakan populasi dari satu lembaga, ditambahkan variabel pengaruh kompetensi SDM dan teknologi informasi dalam penelitiannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang mengindikasikan adanya *gap* penelitian dan juga peneliti mencoba mengajukan kebaruan dalam penelitian ini adalah bagaimana peneliti berusaha untuk memberikan wawasan yang spesifik tentang bagaimana sistem informasi akuntansi, disiplin karyawan, dan budaya organisasi mempengaruhi kualitas informasi akuntansi. Hal ini penting karena penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti bagaimana variabel-variabel mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi, bukan kualitas informasi akuntansinya menggunakan sampel dari populasi yang tidak beragam.

Penelitian ini dilakukan pada beberapa perusahaan swasta di Kota Bandung, yang memiliki sistem informasi akuntansi secara digital serta struktur organisasi yang relatif formal. Namun demikian, fenomena yang ditemukan

menunjukkan bahwa kualitas informasi akuntansi yang dihasilkan belum sepenuhnya optimal, sebagaimana terlihat dari ketidaktepatan waktu pelaporan, inkonsistensi data, dan kurangnya relevansi informasi bagi pengambilan keputusan internal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirancang untuk mengkaji Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi, dengan harapan memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas informasi akuntansi di lingkungan perusahaan swasta yang memiliki karakteristik serupa.

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan kontribusi secara teoritis dan kontribusi praktis bagi perusahaan, akuntan dan penelitian selanjutnya. Dalam kontribusi teoritis, penelitian ini menambah pemahaman tentang bagaimana optimalisasi sistem informasi akuntansi berkontribusi terhadap peningkatan mutu informasi akuntansi yang dihasilkan. Hal ini memperkaya literatur dengan bukti empiris yang menunjukkan bahwa adopsi teknologi informasi dan sistem akuntansi modern dapat meminimalkan kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan menghasilkan informasi yang lebih presisi dan relevan. Penelitian ini juga memperluas literatur tentang perilaku organisasi dengan menghubungkan disiplin karyawan dan budaya organisasi secara langsung dengan kualitas informasi akuntansi. Temuan ini mengungkapkan bahwa kedisiplinan yang tinggi dan budaya organisasi yang berkembang di kalangan karyawan dapat meningkatkan akurasi dan keandalan informasi akuntansi yang dihasilkan. Kontribusi praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah peningkatan implementasi sistem informasi akuntansi, kebijakan terkait disiplin karyawan juga pengembangan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kualitas informasi akuntansi.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2017), kualitas sistem informasi akuntansi melibatkan integrasi seluruh elemen yang terkait untuk membentuk sistem yang menghasilkan informasi berkualitas. Elemen-elemen komponen dari sebuah sistem informasi akuntansi terdiri atas *hardware* (perangkat keras), *software* (perangkat lunak), sumber daya manusia, prosedur/tata cara, *database* (basis data), dan teknologi jaringan komunikasi. Jaringan telekomunikasi yang efisien dan mudah diakses merupakan bagian integral dari integrasi sub-sistem yang saling terhubung dalam suatu mekanisme terpadu yang memproses aktivitas transaksi keuangan dan mengubahnya menjadi informasi berguna bagi pengambilan keputusan manajemen. Dan kualitas sistem informasi akuntansi terbentuk dari integrasi yang baik antara komponen-komponen tersebut, serta kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Menurut pandangan Laudon dan Laudon (2020), mengatakan kualitas sistem informasi adalah kombinasi antara efisiensi teknis dengan kesesuaian terhadap kebutuhan organisasi dan individu, yang berujung pada kepuasan kerja yang tinggi dan produktivitas. Stair dan Reynolds (2019) juga menyatakan bahwa sistem informasi yang berkualitas cenderung memiliki sifat adaptabilitas yang tinggi, efektivitas operasional, kemudahan akses bagi pengguna, serta ketepatan dalam penyediaan informasi.

Sistem Informasi Akuntansi pada penelitian ini menggunakan dimensi:

1. Teknologi (Susanto, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Hardware (Susanto, 2017)
 - b) Software (Susanto, 2017)
 - c) Sumber Daya Manusia (Susanto, 2017)
 - d) Prosedur (Susanto, 2017)

- e) Database (Susanto, 2017)
- f) Teknologi Jaringan Komunikasi (Susanto, 2017)
- 2. Akurasi dan keandalan (Stair dan Reynolds, 2019) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Ketepatan informasi dalam mencatat transaksi keuangan (Stair dan Reynolds, 2019)
 - b) Tingkat kesalahan atau kekurangan data keuangan (Stair dan Reynolds, 2019)
- 3. Ketersediaan dan Aksesibilitas (Stair dan Reynolds, 2019) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Waktu respons dalam mengakses laporan keuangan (Stair dan Reynolds, 2019)
 - b) Ketersediaan informasi keuangan secara lengkap dan terperinci (Stair dan Reynolds, 2019)

Disiplin Karyawan

Ulfiah dkk (2022) mendeskripsikan disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap aturan dan norma di lingkungan perusahaan untuk memperkuat kesungguhan karyawan dalam meraih tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Rasminto dkk (2020), disiplin kerja merujuk pada cara individu menjalankan aktivitas kerja yang selaras dengan sistem kerja organisasi. Ini mencakup pola sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan norma-norma organisasi, baik yang tercatat maupun yang tidak tercatat secara resmi.

Menurut Hasibuan (2021), kedisiplinan mencerminkan internalisasi sikap dan kesiapan individu dalam menyesuaikan perilaku kerja terhadap ketentuan organisasi serta nilai-nilai sosial yang dianut dalam lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja mencerminkan mekanisme pengendalian diri yang berkembang dalam perilaku kerja individu, yang mendorong individu untuk secara sadar menyesuaikan perilaku kerjanya terhadap berbagai kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai krusial terkait pekerjaan dan perilaku. Usman (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berperan sebagai sarana

komunikasi bagi manajer untuk mendorong perubahan perilaku karyawan dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, disiplin kerja mencerminkan sikap kesediaan dan kesiapan seseorang untuk patuh terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak, serta kemampuannya dalam menjalankannya tanpa menolak atau menghindari tanggung jawab atas pelanggaran yang mungkin dilakukan. Tujuan dari disiplin, baik pada tingkat individu maupun kelompok, adalah untuk mengarahkan perilaku individu ke dalam keadaan yang sejalan dan harmonis dengan realitas, dimana terciptanya kondisi ini memerlukan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Menurut Rasminto dkk (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai seperti tingkat kompensasi, keberadaan pemimpin yang menjadi teladan di perusahaan, adanya pedoman aturan tertentu, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, perhatian pemimpin terhadap karyawan, serta kebiasaan yang mendukung terciptanya disiplin. Disiplin dipahami sebagai mekanisme pengelolaan organisasi yang bertujuan memastikan penerapan ketentuan dan tata kerja yang telah ditetapkan. Kedisiplinan ini menjadi salah satu unsur krusial dalam pengelolaan karyawan organisasi karena kedisiplinan kerja yang optimal pada karyawan akan memberikan dampak positif pada pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Kekurangan kedisiplinan dalam karyawan dapat menyulitkan perusahaan untuk menghasilkan output kerja yang maksimal.

Sutrisno (2019) mencatat beberapa ciri disiplin yang baik dalam lingkungan kerja, yang meliputi tingginya kesadaran karyawan terhadap tercapainya target perusahaan, antusiasme tinggi dan sikap proaktif dalam bekerja, komitmen yang besar dalam melaksanakan tugas, rasa kebersamaan dan loyalitas yang kuat di antara karyawan, serta peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja. Sinambela (2022), menjelaskan dimensi

dari disiplin kerja yang mencakup kehadiran, sikap taat terhadap peraturan dan pedoman operasional kerja, ketelitian dalam bekerja yang tinggi, serta etika kerja.

Disiplin Karyawan pada penelitian ini menggunakan dimensi:

1. Kehadiran (Sinambela, 2022) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Disiplin dalam jam kerja jam masuk kerja (Sinambela, 2022)
2. Taat pada Peraturan Kerja (Sinambela, 2022) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Mematuhi perintah dan arahan Pimpinan/ Koordinator (Sinambela, 2022)
3. Taat pada Standar Kerja (Sinambela, 2022) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Mematuhi standar operasional kerja (SOP) (Sinambela, 2022)
 - b) Ketaatan pada target pencapaian hasil kerja (Sinambela, 2022)
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Sinambela, 2022) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan (Sinambela, 2022)
 - b) Efektifitas dan efisiensi kerja (Sinambela, 2022)
5. Bekerja Etis (Sinambela, 2022) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Kesopanan (etika) dalam lingkungan kerja (Sinambela, 2022)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara pandang dasar yang terbentuk secara kolektif melalui rangkaian proses pembelajaran, yang bertujuan untuk mengatasi tantangan penyesuaian terhadap lingkungan eksternal dan integrasi internal kelompok tersebut. Pola ini mengalami proses pembentukan yang berkelanjutan dalam periode waktu yang panjang sehingga dianggap valid dan penting untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai panduan dalam cara pandang, pemikiran, dan sikap terhadap masalah-masalah tersebut (Tuala, 2020).

Berdasarkan kerangka konseptual dalam penelitian yang dikaji oleh Sonia (2017), dikatakan bahwa budaya

organisasi diidentifikasi melalui sejumlah indikator, salah satunya adalah orientasi terhadap inovasi serta kesiapan dalam menghadapi risiko, kepedulian terhadap detail, fokus pada hasil (orientasi hasil), perhatian pada individu (orientasi orang), kerja tim (orientasi tim), keberanian dan konsistensi. Indikator diatas dipilih karena dimensi yang diutarakan oleh Robbins dan Judge (2017) sangat relevan dengan praktik manajemen dan operasional sehari-hari dalam organisasi. Misalnya, fokus pada hasil dan orientasi tim adalah elemen yang sering ditekankan dalam strategi manajemen modern, begitu juga dengan inovasi dan keberanian mengambil risiko dalam era bisnis yang berubah dengan cepat, kemampuan untuk berinovasi dan mengambil risiko menjadi sangat penting. Indikator ini membantu mengukur sejauh mana budaya organisasi siap menghadapi dan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Indikator perhatian pada detail/hal-hal rinci relevan dalam era regulasi yang semakin ketat, perhatian pada detail memastikan bahwa organisasi mematuhi semua peraturan dan standar khususnya dalam hal penyajian informasi akuntansi kepada pihak regulator. Dan juga indikator telah diakui secara luas dalam literatur akademis dan juga diterapkan secara praktis oleh para profesional manajemen. Ini memberikan validitas dan kepercayaan pada penggunaan indikator-indikator ini dalam penelitian dan praktik manajemen.

Budaya Organisasi pada penelitian ini menggunakan dimensi:

1. Innovation and Risk Taking (Robbins dan Judge, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko (Robbins dan Judge, 2017)
2. Attention to Detail (Robbins dan Judge, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Perhatian Terhadap hal-hal rinci (Robbins dan Judge, 2017)
3. Outcome Orientation (Robbins dan Judge, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Orientasi hasil (Robbins dan Judge, 2017)

4. People Orientation (Robbins dan Judge, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Orientasi Orang (Robbins dan Judge, 2017)
5. Team Orientation (Robbins dan Judge, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Orientasi Tim (Robbins dan Judge, 2017)
6. Aggressiveness and Stability (Robbins dan Judge, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Keagresifan dan Stabilitas (Robbins dan Judge, 2017)

Kualitas Informasi Akuntansi

Laporan keuangan perusahaan adalah sarana komunikasi yang menyampaikan informasi akuntansi tentang posisi keuangan dan perkembangan usaha perusahaan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam kegiatan usaha perusahaan. Kegunaan informasi akuntansi sangat bergantung pada orang atau entitas yang menggunakan informasi tersebut. Untuk menjadikan informasi akuntansi yang dipaparkan dalam laporan keuangan sebagai dasar yang digunakan untuk pembuatan keputusan, bagian akuntansi harus mampu menyediakan informasi akuntansi yang andal.

Rahayu (2018) menyatakan bahwa kualitas informasi akuntansi berkaitan dengan kemampuan informasi akuntansi dalam merepresentasikan kondisi secara tepat dan tersedia pada waktu yang dibutuhkan, serta memiliki tingkat keandalan yang memadai dan tidak menimbulkan kesalahan penafsiran. Informasi yang demikian diharapkan mampu memberikan nilai guna bagi pihak-pihak yang memanfaatkannya dalam pengambilan keputusan. Sejalan dengan hal tersebut, Kuntum (2019) menjelaskan bahwa kualitas informasi akuntansi tercermin dari ketepatan dan keakuratan penyajian informasi, disertai dengan tingkat keandalan yang tinggi dan bebas dari distorsi makna. Informasi tersebut diharapkan memberikan manfaat kepada pengguna informasi. Dimensi

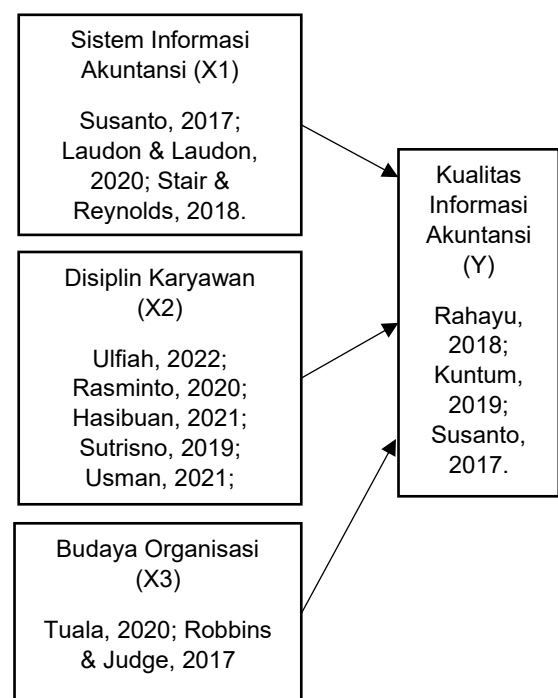
kualitas informasi menurut Susanto (2017) yaitu Akurat, Relevan, Tepat Waktu dan Lengkap.

Kualitas Informasi Akuntansi pada penelitian ini menggunakan dimensi:

1. Akurat (Susanto, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Mencerminkan kondisi yang ada (Susanto, 2017)
2. Relevan (Susanto, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Benar-benar sesuai dengan kebutuhan (Susanto, 2017)
3. Tepat Waktu (Susanto, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Tersedia saat diperlukan (Susanto, 2017)
4. Lengkap (Susanto, 2017) dengan indikator sebagai berikut
 - a) Informasi yang diberikan lengkap sesuai yang dibutuhkan (Susanto, 2017)

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2021), kerangka pemikiran merupakan fondasi penelitian yang menggabungkan teori, observasi, fakta, dan studi pustaka yang membentuk dasar untuk karya ilmiah. Kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Kualitas informasi akuntansi merupakan hasil akhir yang diharapkan dari suatu sistem pelaporan keuangan yang andal dan terstruktur. Informasi akuntansi yang berkualitas ditandai dengan karakteristik seperti akurat, relevan, tepat waktu, dan lengkap (Susanto, 2017). Untuk mencapai kualitas tersebut, dibutuhkan dukungan dari berbagai faktor internal organisasi yang saling berinteraksi, antara lain sistem informasi akuntansi, disiplin karyawan, dan budaya organisasi.

Pertama, sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan kombinasi dari prosedur, teknologi, dan sumber daya manusia yang dirancang untuk mengolah transaksi keuangan menjadi informasi yang dapat digunakan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan. Menurut Qatawneh (2021), kualitas SIA ditentukan oleh integrasi antar komponen seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, dan jaringan komunikasi. Penelitian Darma dan Sagala (2020) menunjukkan bahwa kualitas SIA berpengaruh positif terhadap kualitas informasi akuntansi. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif antara Sistem Informasi Akuntansi dan Kualitas Informasi Akuntansi.

Kedua, disiplin karyawan mencerminkan sikap kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Kedisiplinan menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, yang penting untuk menjaga keakuratan dan ketepatan waktu penyajian informasi akuntansi. Menurut Sinambela (2022), disiplin kerja adalah kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara teratur dan konsisten berdasarkan ketentuan organisasi yang berlaku. Asmawati (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kualitas informasi akuntansi. Oleh karena itu, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Karyawan dan Kualitas Informasi Akuntansi.

Ketiga, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bekerja dan berperilaku. Budaya yang mendukung nilai integritas, akuntabilitas, dan kerja sama akan memperkuat komitmen karyawan dalam menyajikan informasi akuntansi yang andal. Robbins & Judge (2017) mengidentifikasi dimensi budaya organisasi yang relevan, seperti orientasi pada hasil, perhatian pada detail, dan kerja tim. Penelitian Ramadhan dan Fachruddin (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi. Berdasarkan dasar teoritis tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan Kualitas Informasi Akuntansi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam konteks penelitian kuantitatif ini, hipotesis yang dirumuskan mengarah pada dugaan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi, disiplin karyawan, dan budaya organisasi berpotensi berperan dalam meningkatkan mutu informasi akuntansi. Penelitian kuantitatif ini bertujuan menilai tingkat keterkaitan antar variabel yang diteliti melalui metode pengumpulan data yang menghasilkan angka dan statistik untuk analisis lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif melibatkan pemanfaatan data numerik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sebelum hasilnya diinterpretasikan menjadi simpulan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data utama dalam studi ini berasal dari data primer yang dihimpun dengan cara menyebarkan kuesioner

kepada karyawan pada bagian akuntansi, keuangan, dan perpajakan. Penelitian ini melibatkan karyawan pada divisi akuntansi, keuangan, dan perpajakan di perusahaan swasta yang berlokasi di Kota Bandung sebagai populasi penelitian, mengingat peran mereka dalam pengelolaan dan pelaporan informasi akuntansi.

Mengacu pada keterbatasan waktu, sumber daya, dan akses terhadap seluruh populasi, maka peneliti menggunakan teknik sampling non-probabilitas, yakni purposive sampling dengan pertimbangan bahwa teknik ini memfasilitasi pemilihan responden yang memenuhi karakteristik tertentu yang mendukung tujuan penelitian, khususnya mereka yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam penerapan sistem informasi akuntansi serta penyusunan dan pelaporan informasi akuntansi.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 80 karyawan yang memenuhi kriteria purposif tersebut, yaitu aktif bekerja di bagian akuntansi, keuangan, dan perpajakan, serta berpartisipasi secara sukarela dalam pengisian kuesioner.

Responden dalam studi ini adalah anggota sampel yang terpilih dan secara aktif mengisi instrumen kuesioner yang disampaikan oleh peneliti. Kuesioner disusun dalam bentuk skala *Likert* lima poin, yang berfungsi untuk menilai pandangan responden terkait variabel penelitian, yaitu sistem informasi akuntansi, disiplin karyawan, budaya organisasi, dan kualitas informasi akuntansi.

Model penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)*, peneliti menggunakan analisis data yaitu analisis regresi berganda dalam penelitian yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji koefisien determinasi dan uji parsial dengan menggunakan Smart-PLS. Penggunaan Smart-PLS dikarenakan kemampuannya untuk digunakan dengan ukuran sampel yang kecil dan juga efektif dalam menangani model yang kompleks dengan banyak

variabel laten dan indikator. Operasionalisasi dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sistem yang terdiri dari elemen-elemen teknologi, manusia, dan prosedur yang saling terintegrasi untuk menghimpun dan mengolah data sehingga tersedia informasi keuangan yang andal dan sesuai dengan kebutuhan pengambilan keputusan manajemen. Berdasarkan Susanto (2017), komponen sistem informasi akuntansi mencakup perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), sumber daya manusia, prosedur, database, dan jaringan komunikasi. Untuk mengukur efektivitas SIA, indikator tambahan digunakan dari Stair dan Reynolds (2019), yaitu ketepatan dalam mencatat transaksi keuangan, minimnya kesalahan data, kemudahan akses informasi keuangan, serta ketersediaan informasi yang lengkap dan terperinci.

Disiplin Karyawan didefinisikan sebagai perilaku kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin mencerminkan kesediaan individu untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh komitmen. Dalam penelitian ini, indikator disiplin diadaptasi dari Sinambela (2022), yang mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, ketaatan pada standar operasional prosedur (SOP), ketelitian dalam bekerja, efisiensi kerja, serta etika dan kesopanan di lingkungan kerja. Penggunaan indikator ini sejalan dengan definisi dari Sinambela (2022), yang menekankan pentingnya keteraturan, konsistensi, dan kepatuhan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Budaya Organisasi dalam konteks ini dipahami sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang diyakini bersama oleh anggota organisasi dan diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja. Budaya organisasi membentuk karakter kolektif dalam menjalankan aktivitas bisnis dan pengambilan keputusan. Indikator

budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada dimensi yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2017), yaitu dorongan terhadap inovasi dan kesiapan dalam menghadapi risiko, ketelitian, penekanan pada hasil, orientasi pada individu, bekerja secara kolektif, serta keagresifan dan stabilitas. Dimensi-dimensi ini dipilih karena relevan dalam menilai kesiapan organisasi untuk menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas dan dapat dipercaya.

Kualitas Informasi Akuntansi diartikan sebagai sejauh mana informasi akuntansi yang dihasilkan memenuhi karakteristik informasi yang baik, sehingga dapat diandalkan oleh pengguna, baik internal maupun eksternal, untuk pengambilan keputusan. Berdasarkan Susanto (2017), kualitas informasi akuntansi dalam penelitian ini diukur menggunakan empat indikator utama: akurat (mencerminkan kondisi keuangan yang sebenarnya), relevan (sesuai dengan kebutuhan pengguna), tepat waktu (tersedia saat dibutuhkan), dan lengkap (mencakup seluruh informasi yang diperlukan secara menyeluruh).

Seluruh indikator tersebut diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Rincian teknis pengukuran dan daftar indikator masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel pada bagian lampiran artikel ini.

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menunjukkan seberapa baik kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti. Metode yang diterapkan adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yang mengevaluasi sejauh mana konsistensi antara skor keseluruhan pada suatu item (Sugiyono, 2021). Rumus korelasi Pearson yang dipakai adalah:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi
 $\sum X$ = total skor item
 $\sum Y$ = total skor total
 N = jumlah responden

Jika nilai atas r hitung $> r$ tabel, data dapat dianggap valid. Namun, jika nilai atas r hitung $< r$ tabel, maka data dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Perhitungan atas uji reliabilitas yang dipakai adalah *Cronbach's Alpha Test* (Umar, 2011) dengan formula rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = k/(k - 1)(1 - (\sum \sigma_n^2)/(\sigma_t^2))$$

Dimana;

r_{ii} = reliabilitas
 k = Total item
 $\sum \sigma_n^2$ = Varians tiap item
 σ_t^2 = varians total

Dalam pengambilan keputusan, aturan yang digunakan adalah apabila nilai *alpha Cronbach* ≥ 0.70 , maka instrumen dianggap dapat diandalkan (*reliable*) dan layak digunakan untuk penelitian lanjutan (Hair dkk, 2019).

Model Penelitian

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak *Smart-PLS*. SEM-PLS dipilih karena sesuai untuk jumlah sampel yang relatif kecil serta mampu menguji hubungan antar variabel laten dengan indikator yang kompleks. Model struktural penelitian ini menggambarkan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1), Disiplin Karyawan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Y), sebagaimana ditunjukkan pada Lampiran 2.

Secara konseptual, hubungan antar variabel tersebut dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$KIA = G1 \cdot SIA + G2 \cdot DK + G3 \cdot BO + Z1$$

atau $\eta_1 = \gamma_{11} \cdot \xi_1 + \gamma_{12} \cdot \xi_2 + \gamma_{13} \cdot \xi_3 + \zeta_1$

Keterangan:

G = gamma
 Z = Zeta (Structural Error)

ξ_1 = Sistem Informasi Akuntansi
 ξ_2 = Disiplin Karyawan
 ξ_3 = Budaya Organisasi
 η_1 = Kualitas Informasi Akuntansi
 γ = Koefisien pengaruh langsung
 exogenous latent variable dan
 endogenous latent variabel

Pengujian model dilakukan melalui analisis validitas dan reliabilitas konstruk, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian signifikansi hubungan antar variabel menggunakan nilai t-statistic dan p-value.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel SIA

Item Kuisioner	r hitung	r Tabel	Hasil
Item P.1	0.238	0.5	Tidak Valid
Item P.2	0.301	0.5	Tidak Valid
Item P.3	0.666	0.5	Valid
Item P.4	0.602	0.5	Valid
Item P.5	0.738	0.5	Valid
Item P.6	0.679	0.5	Valid
Item P.7	0.791	0.5	Valid
Item P.8	0.884	0.5	Valid
Item P.9	0.852	0.5	Valid
Item P.10	0.907	0.5	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, 2024

Dari tabel diatas, didapatkan bahwa item indikator pernyataan 1 dan 2 tidak valid sehingga indikator tersebut dihapus dan tidak diikutkan dalam uji selanjutnya.

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Karyawan

Item Kuisioner	r hitung	r Tabel	Hasil
Item P.1	0.776	0.5	Valid
Item P.2	0.636	0.5	Valid
Item P.3	0.873	0.5	Valid
Item P.4	0.790	0.5	Valid
Item P.5	0.848	0.5	Valid
Item P.6	0.897	0.5	Valid
Item P.7	0.823	0.5	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, 2024

Berdasarkan data diatas, disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel disiplin karyawan adalah Valid.

Tabel 7

Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Kuisioner	r hitung	r Tabel	Hasil
Item P.1	0.760	0.5	Valid
Item P.2	0.767	0.5	Valid
Item P.3	0.611	0.5	Valid
Item P.4	0.753	0.5	Valid
Item P.5	0.777	0.5	Valid
Item P.6	0.750	0.5	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, 2024

Berdasarkan data diatas, disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel budaya organisasi adalah Valid.

Tabel 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kualitas Informasi Akuntansi

Item Kuisioner	r hitung	r Tabel	Hasil
Item P.1	0.853	0.5	Valid
Item P.2	0.933	0.5	Valid
Item P.3	0.880	0.5	Valid
Item P.4	0.885	0.5	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, 2024

Berdasarkan data diatas, disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel kualitas informasi akuntansi adalah Valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Budaya Organisasi	0.833	0.850	0.877	0.545
Disiplin Karyawan	0.911	0.922	0.930	0.656
Kualitas Informasi Akuntansi	0.911	0.916	0.937	0.789
Sistem Informasi Akuntansi	0.902	0.934	0.921	0.597

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, didapatkan hasil sebagai berikut bahwa untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.902, nilai Rho_A sebesar 0.934, nilai Composite Reliability sebesar 0.921 dimana nilai-nilai atas variabel lebih besar dibandingkan 0.7 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel

sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam penelitian mempunyai reliabilitas tinggi dan handal. Dari hasil didapatkan juga nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.597, yang berarti bahwa sebagian besar varians dari indikator-indikator yang digunakan dapat dijelaskan oleh konstruk sistem informasi akuntansi. Ini berarti validitas konvergen untuk variabel ini tercapai dan memadai.

Untuk variabel Disiplin Karyawan Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.911, nilai *Rho_A* sebesar 0.922, nilai *Composite Reliability* sebesar 0.930 dimana nilai-nilai atas variabel lebih besar dibandingkan 0.7 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin karyawan yang digunakan dalam penelitian mempunyai reliabilitas tinggi dan handal. Dari hasil didapatkan juga nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.656, yang berarti bahwa sebagian besar varians dari indikator-indikator yang digunakan dapat dijelaskan oleh konstruk disiplin karyawan. Ini berarti validitas konvergen untuk variabel ini tercapai dan memadai.

Untuk variabel Budaya Organisasi Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.833, nilai *Rho_A* sebesar 0.850, nilai *Composite Reliability* sebesar 0.877 dimana nilai-nilai atas variabel lebih besar dibandingkan 0.7 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian mempunyai reliabilitas tinggi dan handal. Dari hasil didapatkan juga nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.545, yang berarti bahwa sebagian besar varians dari indikator-indikator yang digunakan dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi. Ini berarti validitas konvergen untuk variabel ini tercapai dan memadai.

Untuk variabel Kualitas Informasi Akuntansi Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.911, nilai *Rho_A* sebesar 0.916, nilai *Composite Reliability* sebesar 0.937 dimana nilai-nilai atas variabel lebih besar dibandingkan 0.7 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kualitas informasi akuntansi yang digunakan

dalam penelitian mempunyai reliabilitas tinggi dan handal. Dari hasil didapatkan juga nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.789, yang berarti bahwa sebagian besar varians dari indikator-indikator yang digunakan dapat dijelaskan oleh konstruk kualitas informasi akuntansi. Ini berarti validitas konvergen untuk variabel ini tercapai dan memadai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R-Square* (R^2) adalah sebesar 0.477 dimana hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dianggap memiliki daya jelajah dengan nilai sedang, menurut Newbold *dkk* (2013), hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang moderat dalam menjelaskan variabilitas kualitas informasi akuntansi dan juga terdapat 0.523 atau 52.3% yang dijelaskan oleh variabel penelitian lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dari hasil penelitian, didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji t

Variabel	N	Original	Mean	t hitung	p value
Sistem Informasi Akuntansi	80	0.154	0.178	1.678	0.047
Disiplin Karyawan	80	0.404	0.367	3.127	0.001
Budaya Organisasi	80	0.290	0.317	2.552	0.006

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, 2024

Data analisis menggunakan *Smart-PLS* dengan *test-type one tailed* dengan nilai signifikansi 0.025 dan t-tabel sebesar 1.96. Dari hasil uji diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut :

Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki Nilai Original Sample dan Sample Mean keduanya positif (0.154 dan 0.178) dan memiliki t hitung sebesar 1.678, yang berarti lebih kecil dibandingkan t -tabel sebesar 1.96. Didapatkan juga hasil bahwa p value sebesar 0.047 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.025. Dari hasil tersebut, maka H_1 tidak diterima karena dari hasil didapatkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi.

Disiplin Karyawan terhadap Kualitas Informasi Akuntansi

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel disiplin karyawan memiliki Nilai Original Sample dan Sample Mean keduanya positif (0.404 dan 0.367) dan memiliki t hitung sebesar 3.127, yang berarti lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1.96. Didapatkan juga hasil bahwa p value sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0.025. Dari hasil tersebut, maka H_2 diterima dengan kesimpulan bahwa disiplin karyawan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi.

Budaya Organisasi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki Nilai Original Sample dan Sample Mean keduanya positif (0.290 dan 0.317) dan memiliki t hitung sebesar 2.552, yang berarti lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1.96. Didapatkan juga hasil bahwa p value sebesar 0.006 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0.025. Dari hasil tersebut, maka H_3 diterima dengan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H_1 , ditemukan bahwa H_1 tidak berhasil diterima dan ditemukan bahwa sistem informasi akuntansi mempengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan yang positif antara SIA dan kualitas informasi akuntansi, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Dengan kata lain, peningkatan dalam sistem informasi akuntansi tidak secara konsisten diikuti oleh peningkatan kualitas informasi akuntansi yang cukup untuk diakui sebagai pengaruh yang signifikan dalam konteks penelitian ini. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Darma dan Sagala (2020), dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi.

Meskipun hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel tidak signifikan secara statistik, hubungan antar variabel tetap dapat dijelaskan secara teoritis. Tingkat signifikansi dalam analisis statistik sangat dipengaruhi oleh ukuran sampel. Saunders dkk (2019) menjelaskan bahwa pada jumlah sampel yang besar, sebagian besar hubungan antar variabel cenderung menunjukkan signifikansi statistik, meskipun kekuatan hubungan secara substantif tidak selalu tinggi.

Dari hasil penelitian ini, terkait pengembangan teori bahwa perlu mengeksplorasi lebih lanjut konteks spesifik di mana SIA dapat mempengaruhi kualitas informasi akuntansi. Misalnya, mungkin ada variabel moderasi atau mediasi yang perlu dipertimbangkan untuk memahami bagaimana SIA berinteraksi dengan faktor-faktor lain untuk mempengaruhi kualitas informasi akuntansi.

Pengaruh Disiplin Karyawan terhadap Kualitas Informasi Akuntansi

Pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin karyawan berperan penting dan nyata dalam pembentukan informasi akuntansi yang bermutu. Temuan empiris ini menunjukkan disiplin karyawan yang diterapkan secara efektif dalam organisasi mendukung terciptanya informasi akuntansi yang bermutu. Konsisten dengan temuan Asmawati (2023) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif kualitas informasi akuntansi.

Dalam penelitian terkait variabel disiplin karyawan, peneliti memahami bahwa mungkin saja terdapat bias terkait jawaban dari responden. Dalam penyebarannya, kuisioner diberikan langsung kepada karyawan, tetapi peneliti melihat meskipun tidak melibatkan pimpinan dalam penilaian, jawaban kuisioner terkait disiplin karyawan tetap dapat dipertanggungjawabkan dengan beberapa alasan dan penjelasan bahwa karyawan yang mengisi kuisioner dapat memberikan pandangan yang berharga mengenai persepsi mereka terhadap disiplin diri mereka sendiri dan lingkungan kerja mereka. Dan juga karyawan mengalami langsung lingkungan kerja dan praktik sehari-hari, yang memberi mereka pemahaman mendalam tentang bagaimana kebijakan disiplin diterapkan dan diikuti dalam praktik (Robbins dan Judge, 2017). Respon dari individu dapat dianggap valid jika mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang pertanyaan yang diajukan dan pengalaman langsung yang relevan dengan topik tersebut. Dalam konteks penelitian ini, karyawan yang mengalami langsung lingkungan kerja dan praktik sehari-hari dapat memberikan jawaban yang valid tentang disiplin karyawan karena mereka memiliki pengalaman yang memadai serta pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kebijakan disiplin diterapkan (Nunnally dan Bernstein, 1994).

Selain itu, peneliti melihat bahwa desain kuisioner yang digunakan yaitu kuisioner diisi secara anonim dapat meningkatkan kejujuran responden.

Karyawan cenderung memberikan respons secara terbuka apabila terdapat keyakinan bahwa pernyataan yang disampaikan tidak akan mempengaruhi evaluasi kinerja mereka atau hubungan mereka dengan atasan. Sesuai dengan pandangan Podsakoff dkk (2003) terkait anonimitas dalam pengisian kuisioner dapat mengurangi bias sosial yang diinginkan dan meningkatkan kejujuran responden. Selain itu kuisioner disiplin karyawan telah diuji secara empiris dan memiliki ketepatan dan konsistensi instrumen yang tinggi dalam penelitian ini, memberikan bukti kuat bahwa hasilnya dapat dipercaya walaupun tanpa konfirmasi dari atasan.

Sehingga dari hasil penelitian ini, perusahaan harus fokus pada peningkatan disiplin melalui pelatihan, pengawasan, dan sistem penghargaan yang mendukung kepatuhan terhadap prosedur akuntansi. Penguatan budaya organisasi yang menekankan disiplin kerja serta penerapan kebijakan yang adil dapat memperbaiki kualitas informasi akuntansi dan mendukung efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi

Pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya dalam organisasi memiliki pengaruh yang nyata dan bersifat positif dalam meningkatkan mutu informasi akuntansi. Dapat diinterpretasikan bahwa penguatan nilai dan praktik budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan mutu informasi akuntansi yang dihasilkan. Bukti empiris dalam penelitian ini memperkuat hasil studi Ramadhan dan Fachruddin (2017) yang menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam menghasilkan informasi akuntansi yang bermutu.

Dari hasil penelitian ini, perusahaan dapat memahami pentingnya membangun dan memelihara budaya organisasi yang kuat dan mendukung, yang meliputi nilai-nilai seperti integritas, transparansi, dan komitmen terhadap standar akuntansi. Perusahaan harus

fokus pada pengembangan budaya yang positif melalui kebijakan, pelatihan, dan praktik manajerial yang mendukung, untuk meningkatkan kualitas informasi akuntansi.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa,
1) Sistem informasi akuntansi memiliki peran dalam penciptaan informasi akuntansi yang andal tetapi tidak signifikan. Temuan tersebut berbeda dengan hasil yang dilaporkan oleh Darma dan Sagala (2020),

2) Disiplin karyawan berkontribusi terhadap mutu informasi akuntansi. Bukti empiris ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Asmawati (2023),

3) Budaya organisasi berperan dalam penciptaan informasi akuntansi yang andal. Temuan ini memperluas dukungan empiris terhadap studi terdahulu yang dilakukan oleh Astuti dkk (2019), Ramadhan dan Fachruddin (2017), serta Maelani dkk (2021).

Saran

Hasil kajian ini menjadi dasar dalam perumusan beberapa rekomendasi yang dapat menjadi pertimbangan dalam penelitian di masa mendatang, yaitu

1). Meneliti apakah ada faktor-faktor lain yang memediasi atau memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi dengan kualitas informasi akuntansi, dikarenakan dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa pengaruhnya tidak signifikan walaupun berpengaruh positif. Variabel seperti kepemimpinan atau keterlibatan manajemen dapat dipertimbangkan.

2). Menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam dari berbagai jenis industri dan ukuran perusahaan dapat membantu dalam meningkatkan generalisasi temuan penelitian. Ini akan memungkinkan peneliti untuk melihat apakah hasil yang ditemukan dalam penelitian ini konsisten di berbagai konteks.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan, khususnya perusahaan swasta, bahwa peningkatan kualitas informasi akuntansi

tidak hanya bergantung pada kecanggihan sistem informasi akuntansi, tetapi juga memerlukan penguatan disiplin kerja dan budaya organisasi yang mendukung kepatuhan terhadap prosedur serta integritas dalam pengelolaan informasi keuangan. Dari sisi implikasi teoretis, temuan ini memperkaya literatur dengan menegaskan peran faktor internal organisasi, khususnya disiplin kerja dan budaya organisasi, dalam menjelaskan variasi kualitas informasi akuntansi.

Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dapat menjadi acuan pengembangan bagi penelitian berikutnya, yang meliputi:

1. Ukuran sampel yang terbatas dan berasal dari sektor yang homogen berpotensi membatasi generalisasi hasil penelitian. Sehubungan dengan itu, penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan sampel dengan jumlah yang lebih banyak dan mencakup perusahaan dari berbagai sektor industri agar hasilnya lebih representatif dan aplikatif di berbagai konteks organisasi.
2. Desain penelitian berbasis *cross-sectional* menyebabkan data yang dihimpun tidak merepresentasikan dinamika perubahan, melainkan hanya situasi pada saat pengukuran dilakukan. Hal ini membatasi kemampuan untuk mengamati dinamika variabel dari waktu ke waktu. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain penelitian berbasis longitudinal sehingga perubahan perilaku dan relasi antar variabel dapat ditelaah secara lebih mendalam.

REFERENCES

- Akbar, T., & Slamet (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT. AT Indonesia Di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*. Volume 6 No. 1 (2017). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.171>
- Andrian. A, Ashari, A., & Hendriyanto, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Sstudi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Pati). *Yudishtira Journal*. Volume 2 No.3 (2022). <https://doi.org/10.53363/yud.v2i3.44>
- Asmawati, M. (2023). Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 57-69.
- Astuti, A., Pinasti, E., & Bramasto, A., (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. INTI (Persero). *Jurnal Riset Akuntansi*. Volume XI No.1 (2019). <https://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.php?Article=1087674&Val=14044&Title=Pengaruh%20budaya%20organisasi%20dan%20teknologi%20informasi%20terhadap%20kualitas%20sistem%20informasi%20akuntansi%20pada%20pt%20inti%20persero>
- Ayem, S., & Karlina, L., (2021). Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. Volume 4 No.2 (2021). <http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/prive/article/view/1167>
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2023). Apakah tindak lanjut rekomendasi memengaruhi kualitas LKPD? *Warta Pemeriksa*. <https://wartapemeriksa.bpk.go.id/?p=41485>
- Darma, J., & Sagala, G. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*. Volume 4 No.1 (2020). <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/231/117>
- Fisriyani, W. (2018). IAI Nilai Kualitas Pelaporan Keuangan Pemerintah Rendah. *Republika*. <https://ekonomi.republika.co.id/berita/p879mh335/iai-nilai-kualitas-pelaporan-keuangan-pemerintah-rendah>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. United Kingdom: Cengage Learning, EMEA.
- Hasibuan, M. S. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kuntum, C. (2019). Effect Of Implementation Of Enterprise Resource Planning System On Quality Of Accounting Information. 3, 15–20.
- Laudon, Kenneth C., Laudon, Jane P. 2020. *Management Information Systems (16th edition)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Maelani, P., Lestari, D. M., & Taufik, M. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kualitas Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. *International Journal for Accountancy, Finance, Banking and Stock Market (Account)*. Volume 8 No.2 (2021). <https://doi.org/10.32722/acc.v8i2.4402>
- Newbold, P., Carlson, W. L., & Thorne, B. M. (2013). *Statistics for business and economics*. Pearson.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rahayu, R. T. (2018). Pengaruh Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Kompetensi Personal Pengolahan Data Sebagai Variabel Moderating.
- Ramadhan, P., & Fachruddin, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi (Doctoral dissertation, Syiah Kuala University).
- Rasminto, H., Febryantahanuji, F., & Danang, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 82–87.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education.
- Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (Eighth). Harlow: Pearson education limited.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Sonia, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen serta Implikasinya terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*. Volume 1 No.3 (2017). <http://journal.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/414>
- Stair, R.M., & Reynolds, G.W. (2019). *Principles of Information Systems*, Thirteenth Edition. USA: Cengage Learning.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-3, Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke-11. Jakarta: Prananda Media Group
- Tuala, R.P., (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandar Lampung: Pusaka Media.\
- Ulfiah, S., Idris, M., & Said, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 1(1), 11-18.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Usman, T. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina
- Qatawneh, A. (2021). An assessment of the impact of IT on accounting information systems (Doctoral dissertation, Cardiff Metropolitan University).