

Kampus Terpadu UBB, Gedung Timah II, Desa Balunujuk
Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 33172
Telp (0717) 4260030, 4260031 Email: ijab.jurnal@gmail.com
Laman: <https://ijab.ubb.ac.id>

PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN *ROLE STRESS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI *COVID-19*

Joswati¹, Duwi Agustina^{2*}, Athur Waga Ilhamsyah³

Universitas Bangka Belitung
duwiagustina7@gmail.com*

ABSTRAK

Kinerja pada hakikatnya menunjukkan hasil kerja Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai dari suatu organisasi. Hal ini mengandung makna bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang memiliki peran strategis, yaitu berkontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektifitas sistem informasi akuntansi dan *role stress* terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi *Covid-19*. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Jumlah sampel target adalah 127 pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, namun hanya 94 sampel yang digunakan untuk pengolahan data akhir. Metode pengumpulan data adalah dokumentasi dan kuesioner *online* (*google form*) dan teknik analisis data menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian yaitu Hipotesis H1, yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, didukung secara statistik. Hipotesis H2, yaitu bahwa stres peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan didukung secara statistik. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menyempurnakan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang dengan menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Pegawai, *Role Stress*.

I. PENDAHULUAN

Kinerja pada hakikatnya menunjukkan hasil kerja Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai suatu organisasi. Hal ini mengandung makna bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang memiliki peran strategis, yaitu memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi (Maarif dan Kartika, 2021). Menurut Usman (2011) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, sementara organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang berkinerja tinggi tetap eksis dalam menjalankan roda organisasi. Penelitian ini berpendapat bahwa kinerja pegawai menjadi sedikit terganggu karena kondisi *Covid-19* yang saat ini melanda, hal ini karena terdapat perubahan pada sistem kerja yang ada.

Penelitian Suryawan dan Suaryana (2018) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi terjadi ketika informasi yang disediakan oleh sistem tersebut dapat memenuhi kebutuhan pengguna sistem. Maka, semakin efektif sistem informasi akuntansi menjadikan kinerja semakin tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini berpendapat ketika pegawai Badan Keuangan Daerah Kepulauan Bangka Belitung tidak mendapatkan kemudahan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi yang ada karena kondisi *Covid-19*, maka efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi menjadi terganggu dan mengakibatkan kinerja menurun. Selain efektivitas penggunaan SIA, penelitian ini menyatakan bahwa kondisi *Covid-19* juga dapat menimbulkan stres serta tekanan peran (*role stress*) ketika bekerja yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Role stress merupakan fenomena psikologis, dimana terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut (Damayanti, 2017). Ketika seseorang mengalami *role stress*, maka dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu akan merasa kesulitan (Atmaja dan Suana, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini berpendapat ketika pegawai Badan Keuangan Daerah Kepulauan Bangka Belitung mengalami tekanan atas suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, terlebih dalam kondisi pandemi *Covid-19* dan penerapan *Work From Home* (WFH) maka pegawai akan mengalami stress dan kesulitan karena tidak bisa memenuhi ekspektasi atas beban pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini menggunakan teori kontijensi dan teori peran (*role theory*). Teori kontijensi menyatakan bahwa tidak ada konsep atau sistem akuntansi manajemen yang secara umum dapat digunakan organisasi secara efektif dalam konteks atau kondisi tertentu (Niyati, 2017; Otley, 1980). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori kontijensi untuk menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi akan berpengaruh ketika terjadi suatu kondisi tertentu, dalam penelitian ini yaitu pandemi *Covid-19*. Selain itu, penggunaan teori peran untuk menjelaskan bahwa individu dalam lingkungan kerja dituntut harus berinteraksi dengan individu lain sebagai bagian dari pekerjaannya (Prihantoro, 2015). Adanya keharusan untuk berinteraksi tersebut menyebabkan individu saling ketergantungan, antara satu dengan yang lain. Selanjutnya, hubungan saling ketergantungan ini membentuk suatu ekspektasi peran yang mana hal tersebut erat kaitannya dengan stress pekerjaan (Kahn dkk., 1964; Rosally, 2015).

Penelitian sebelumnya telah membahas terkait efektivitas sistem informasi akuntansi dengan berbagai variabel penelitian (Dwitrayani, Widanaputra dan Putri, 2017; Efendi dkk., 2016; Pardani dan Damayanthi, 2017). Namun sepanjang pengetahuan peneliti baru sedikit penelitian yang membahas langsung terkait efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Suryawan dan Suaryana (2018) membahas terkait efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual dengan insentif sebagai variabel pemoderasi, hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Insentif dapat memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi terhadap kinerja individual. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai dengan adanya kondisi *Covid-19* yang saat ini masih melanda.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kontijensi

Teori kontijensi pertama kali diperkenalkan oleh Lawrence dan Lorsch (1967), teori ini menyatakan bahwa tidak ada cara terbaik dalam mencapai prestasi yang baik bagi organisasi terhadap kesesuaian antara faktor organisasi dan lingkungan. Menurut Rayburn dan Rayburn (1991) teori kontijensi merupakan teori yang cocok digunakan dalam hal pengaturan strategik organisasi. Teori kontijensi menyatakan bahwa tidak ada konsep atau sistem akuntansi manajemen yang secara umum dapat digunakan organisasi secara efektif dalam konteks atau kondisi tertentu (Otley, 1980). Oleh karena itu, penggunaan teori kontijensi dalam penelitian ini untuk menjelaskan bahwa ketika informasi yang disediakan oleh sistem tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan pengguna sistem karena adanya kondisi pandemi *Covid-19*, maka efektivitas sistem informasi akuntansi akan berkurang dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi pandemi *Covid-19* yang mengharuskan perusahaan untuk menerapkan sistem kerja *Work From Home* (WFH) memberikan tantangan tersendiri bagi para pegawai Badan Keuangan Daerah (BAKEUDA) Provinsi Kep. Bangka Belitung. Hal ini disebabkan karena tidak semua pegawai tinggal di kawasan yang menyediakan fasilitas internet yang memadai, sehingga menyebabkan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi menjadi terganggu.

Teori Peran (*Role Theory*)

Menurut Biddle (1986) teori peran (*Role Theory*) merupakan teori yang bermanfaat untuk mempelajari perilaku individu sesuai dengan posisinya sebagai pelaku sosial di lingkungan. Teori ini juga menggambarkan harapan-harapan peran merupakan pemahaman yang dapat menuntun masyarakat untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang berada dalam lingkungan kerja harus berinteraksi dengan individu lainnya. Dalam suatu posisi terdapat harapan mengenai perilaku peran individu. Menurut Rosally (2015) harapan terkait perilaku peran individu dipengaruhi oleh sebuah lingkungan organisasi dan rasa tidak aman yang dialami individu seringkali terjadi karena adanya perubahan dalam lingkungan organisasi, apabila dibiarkan terus menerus maka individu tersebut akan menjadi *stress*. Padahal kinerja individu bergantung dari aktivitas individu lain karena sistem aktivitas yang saling ketergantungan. Hubungan saling ketergantungan ini nantinya akan membentuk ekspektasi peran, yang erat hubungannya dengan *stress* pekerjaan. Teori peran dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan tingkat *stress* yang dialaminya pegawai ketika terdapat ekspektasi yang berlebihan atas suatu tugas yang diberikan, terlebih dalam kondisi pandemi *Covid-19* dan adanya penerapan *Work from Home* (WFH) di Badan Keuangan Daerah (BAKEUDA) Provinsi Kep. Bangka Belitung.

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Vipraprastha dan Sari (2016) menyatakan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya adalah pada keluaran (*output*) yang dihasilkan. Ratnaningsih dan Suaryana (2014) menyatakan bahwa efektivitas

sistem informasi akuntansi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat dan dapat dipercaya.

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu (Nicolaou, 2000; Wiratama dan Damayanthi, 2014). Antasari dkk (2015) berpendapat bahwa efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan seorang pengguna dalam menggunakan komputer, dengan demikian semakin mahir pemakai maka akan semakin efektif sistem informasi akuntansi di suatu perusahaan yang akan mengakibatkan meningkatnya kinerja individual yang bersangkutan. Ashianti dan Fani (2013) menyatakan bahwa ketika teknologi sistem informasi tidak diterapkan secara maksimal oleh individu pengguna sistem informasi hal tersebut akan berakibat pada menurunnya kinerja individu

Role Stress

Role stress dalam pekerjaan sering timbul akibat dari bentuk kekecewaan diri atas hasil yang tidak sesuai dan maksimal karena tidak memahami dengan baik tanggung jawab dan tujuan pekerjaan (Noviana, 2018). *Role stress* terbagi menjadi tiga dimensi yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan beban kerja (*role overload*). Weick (1983) menyatakan bahwa konflik peran terjadi pada waktu pegawai menghadapi ketidaksesuaian harapan seperti halnya kepatuhan pada satu ekspektasi maka hal tersebut akan membuatnya sulit atau tidak mungkin untuk memenuhi ekspektasi lain secara efektif. Selanjutnya disebutkan bahwa munculnya konflik peran ketika ekspektasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu peran bertentangan dengan moral individu tersebut, konsep diri sendiri, atau kepercayaan-kepercayaan etis. Ketidakjelasan peran muncul ketika pegawai tidak cukup informasi untuk melakukan kinerja yang efektif dari peran tertentu (Senatra, 1980). Weick (1983) juga mendefinisikan tentang ketidakjelasan peran sebagai kurangnya pemahaman berkaitan dengan ekspektasi pekerjaan, konsekuensi-konsekuensi dari kinerja peran tertentu, dan/atau metode yang digunakan untuk memenuhi ekspektasi yang telah diketahui. Dengan demikian individu akan merasakan tekanan apabila ia menghadapi ketidakpastian bagaimana ia harus berperilaku sebagai bagian dari tuntutan perannya. Weick (1983) mendefinisikan kelebihan beban kerja (*role overload*) sebagai suatu keadaan dimana ketika tuntutan peran tidak saling bertentangan akan tetapi tuntutan perannya sangat luas dan menghabiskan waktu yang banyak sehingga membuat individu tidak dapat mencapai apa yang diharapkan sebagian dari perannya tersebut. Kelebihan beban kerja terjadi pada saat auditor internal memiliki beban kerja yang sangat berat dan hal tersebut tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki (Schick dkk., 1990). Kelebihan beban kerja (*role overload*) sebagai kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan yang sangat banyak dalam kurun waktu yang telah ditentukan (Beehr dkk., 1990).

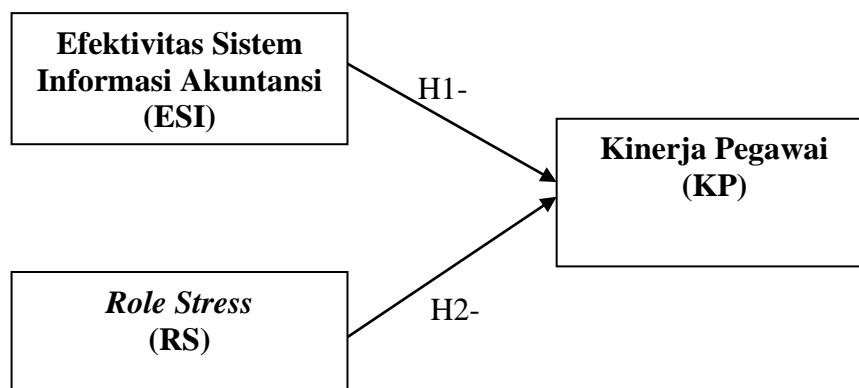
Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Waller dkk., 2001). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Walsa dan Ratnasari, 2016). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hana dan Ghuftron (2015) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rusjiana (2016) menyatakan bahwa kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006). Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan *role stress* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Dharmadiaksa (2014) menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberi kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif. Penelitian Suryawan dan Suaryana (2018) membahas terkait efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual dengan insentif sebagai variabel pemoderasi, hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Insentif dapat memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi terhadap kinerja individual. Penelitian Jumaili (2005) menjelaskan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi dapat dilihat dari kemudahan pemakai saat mengidentifikasi, mengakses, dan menginterpretasikan data yang tersedia. Oleh karena itu, penelitian ini berpendapat ketika terdapat suatu kondisi *Covid-19* yang mana tidak memberikan kemudahan pemakai maka efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini membangun hipotesis di bawah ini:

H₁: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Pengaruh *Role Stress* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Irvianti dan Verina (2015) menekankan bahwa *stress* dapat menyebabkan gangguan serius di tempat kerja, baik dari sisi individu maupun produktivitas organisasi secara keseluruhan. *Stress* dianggap menjadi penyebab masalah seperti komitmen yang rendah, ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran, dan penurunan kinerja (Quick dan Henderson, 2016). Penelitian Karambut (2012) menyatakan bahwa *stress* kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi *stress* kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja tidak efektif dan tidak efisien. Penelitian ini berpendapat bahwa ketika terjadi suatu kondisi *Covid-19* maka menimbulkan *stress* serta tekanan peran (*role stress*) bagi para pegawai. Hal ini karena peraturan baru terkait *work from home* (WFH) yang terkadang menyulitkan dan malah memberikan banyak tekanan kepada pegawai. Apalagi yang berkaitan dengan penggunaan sistem informasi akuntansi yang membutuhkan pemahaman yang mendalam. Ketika pegawai mengalami *stress* akibat tekanan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan mengalami penurunan. Oleh karena itu, penelitian membangun hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *Role stress* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi yang diambil yaitu semua pegawai yang bekerja di Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Menurut Sugiyono (2016) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, total target sampel yaitu 127 pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer (untuk variabel dependen maupun independen). Data primer yang diperoleh penulis bersumber langsung dari sumber asli dengan cara membagikan kuisioner. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data yaitu para pegawai yang bekerja di Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Untuk memperoleh data yang dianalisa maka diperlukan teknik pengumpulan data yaitu dokumentasi dan *online* kuesioner.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Data dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan *Software Package for Social Sciences* (SPSS) versi 24. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif meliputi penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

IV. HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai di Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Target awal sampel yaitu seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 127. Namun, data yang masuk ke *google form* yaitu berjumlah 94 data. Oleh karena itu, total sampel jika dibandingkan target awal yaitu sebesar 74%.

Statistik Deskriptif

Tabel 4.2 menyajikan statistik deskriptif yang menunjukkan data penelitian pada setiap variabel. Dari data yang dihasilkan menunjukkan bahwa data tersebut lebih kecil dari nilai *mean* dengan demikian data yang digunakan mengelompok disekitar *mean*.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Skewness	Kurtosis	Range
ESI1	3	5	3.72	.495	-.460	-.553	2
ESI2	3	5	3.76	.479	-.592	-.238	2
ESI3	3	5	3.78	.467	-.683	.032	2
ESI4	3	5	3.80	.454	-.776	.361	2
ESI5	3	5	3.72	.495	-.460	-.553	2

ESI6	3	5	3.88	.323	-2.422	3.948	1
RS1	2	5	3.55	.650	-.683	.048	3
RS2	2	5	3.57	.664	-.392	.009	3
RS3	2	5	3.47	.667	.230	-.124	3
RS4	2	5	3.49	.635	-.346	-.240	3
RS5	2	5	3.48	.635	-.048	-.223	3
KP1	2	5	3.86	.521	-.646	1.818	3
KP2	2	5	3.81	.610	-.460	.806	3
KP3	2	5	3.72	.629	-.241	.159	3
KP4	2	5	3.83	.561	-.783	1.792	3
N	94						

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Hasil Analisis Uji Kausalitas Data

Hasil Uji Validitas Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Tabel 4.3 di atas, nilai *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom *Corrected Item Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0.05$ dengan derajat bebas $df = 94$, rumus $df = n-2$ sehingga $df = 94-2 = 92$ diperoleh r_{tabel} adalah 0.171.

Tabel 4.3 Validitas Instrumen Efektivitas SIA

Item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
ESI1	.431	0.171	Valid
ESI2	.577	0.171	Valid
ESI3	.439	0.171	Valid
ESI4	.448	0.171	Valid
ESI5	.447	0.171	Valid
ESI6	.319	0.171	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Role Stress

Dari tabel 4.4 di atas, nilai *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom *Corrected Item Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0.05$ dengan derajat bebas $df = 94$, rumus $df = n-2$ sehingga $df = 94-2 = 92$ diperoleh r_{tabel} adalah 0.171. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} 0.171.

Tabel 4.4 Validitas Instrumen Role Stress

Item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
RS1	.671	0.171	Valid
RS2	.761	0.171	Valid
RS3	.582	0.171	Valid
RS4	.549	0.171	Valid
RS5	.536	0.171	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Kinerja Pegawai

Tabel 4.5 di atas, nilai *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom *Corrected Item Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0.05$ dengan derajat bebas $df = 94$, rumus $df = n - 2$ sehingga $df = 94 - 2 = 92$ diperoleh r_{tabel} adalah 0.171. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} 0.171.

Tabel 4.5 Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
KP1	.613	0.171	Valid
KP2	.726	0.171	Valid
KP3	.527	0.171	Valid
KP4	.600	0.171	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dilakukan setelah melakukan uji validitas terhadap instrumen pernyataan dan hanya instrumen pernyataan yang dinyatakan valid yang dapat diuji reliabilitas. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian realibilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0.60 .

Tabel 4.6 Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item (N)	Keterangan
Efektivitas SIA	0.711	6	Reliabel
Role stress	0.824	5	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.800	4	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan perhitungan *Kolmogrov-Smirnov*. Apabila nilai *asymptotic significant (2-tailed)* lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan *software SPSS* dapat dilihat di tabel 4.7:

Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92656966
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.049
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Baik dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* nilai *asymptotic significant (2-tailed)* di atas lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi yang baik selain data terdistribusi secara normal juga tidak mengalami multikolinearitas. Multikolinearitas merupakan korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai VIF 0.1. Tabel 4.8 menyajikan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

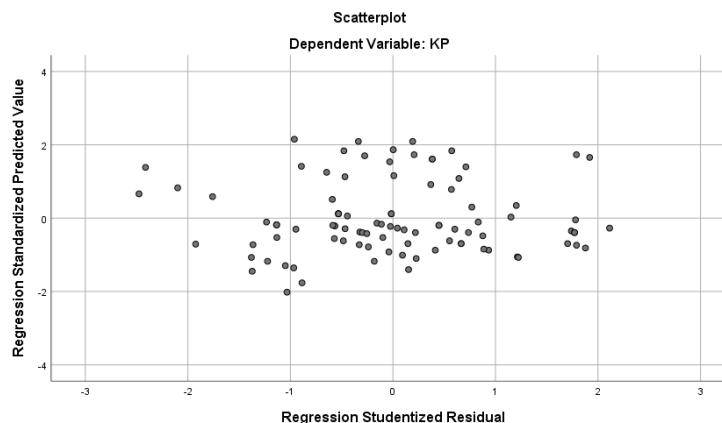
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efektivitas SIA	0.998	1.002
	Role Stress	0.998	1.002
	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai VIF setiap variabel dibawah 10 dan nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0.1 sehingga tidak terdapat hubungan atau korelasi antara variabel efektivitas SIA dan *role stress*. Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa data penelitian tidak mengalami multikolinearitas sehingga model regresi yang ada layak dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas dan jika tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang layak dalam memprediksi kinerja pegawai adalah model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik scatter plot dengan melihat nilai prediksi dependen variabel (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y maka terjadi homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Gambar berikut menampilkan pola titik - titik untuk mengetahui heteroskedastisitas.



Gambar 4.1 Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan pola titik – titik pada grafik scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah titik nol (0) pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik atau analisis yang digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel–variabel bebas (independen) yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi dan *role stress* dalam memprediksi variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai. Apabila variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan, juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- $b_{1,2}$: Koefisien Regresi
- X_1 : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi
- X_2 : *Role stress*
- e : Nilai Error

Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.141	2.797		5.770	.000
	Efektivitas SIA	-.011	.110	-.011	-.104	.918
	<i>Role stress</i>	-.038	.077	-.051	-.495	.628
	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Dari tabel diatas maka persamaan regresi yang terbentuk dari uji ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Ketika variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi ditingkatkan sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan menurun sebesar -0.011 atau 1.1% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Ketika variabel *Role stress* ditingkatkan sebesar 1%, maka Kinerja Pegawai akan menurun sebesar -0.038 atau 3.8% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Arah pengaruh variabel dilihat berdasarkan nilai koefisien regresinya. Jika nilai koefisien regresinya positif, berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai koefisien regresinya negatif, berarti variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.141	2.797		5.770	.000		
	Efektivitas SIA	-.011	.110	-.011	-.104	.918	0.998	1.002
	<i>Role stress</i>	-.038	.077	-.051	-.495	.628	0.998	1.002
Variabel Dependen: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat:

- Pengaruh variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dalam Kinerja Pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0.104 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 94 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.990. Kemudian jika kita membandingkan $t_{hitung} <$ dari pada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X_1 (-0.104) lebih kecil dari t_{tabel} (1.990) maka keputusannya H_1 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Pengaruh Variabel *Role stress* (X_2) dalam Kinerja Pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0.495 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 94 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.990. Kemudian, kita membandingkan $t_{hitung} <$ dari pada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X_2 (-0.495) lebih kecil dari t_{tabel} (1.990)

maka keputusannya H_2 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Role Stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F merupakan kelayakan model/alat uji statistik untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat simultan signifikan sebesar 5% (0.05).

Tabel 4.11 Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.863	2	.432	.125	.882 ^b
	Residual	313.445	91	3.444		
	Total	314.309	93			

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0.882 dan nilai F_{hitung} sebesar 0.125. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($Sig < 0.05$) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (0.882) lebih besar dari 0.05, maka keputusannya adalah tidak signifikan. Artinya H_a ditolak yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_1 menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini tidak terdukung secara statistik karena t_{hitung} untuk variabel X_1 (-0.104) lebih kecil dari t_{tabel} (1.990). Hipotesis ini juga tidak signifikan ditingkat 5% karena nilai signifikansi nya lebih besar dari 0.05 yaitu 0.981. Hasil ini mendukung teori kontijensi yang menyatakan bahwa tidak ada konsep atau sistem akuntansi manajemen yang secara umum dapat digunakan organisasi secara efektif dalam konteks atau kondisi tertentu (Otley, 1980). Dalam penelitian ini, konteks atau kondisi tertentu tersebut yaitu pandemi covid-19.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ratnaningsih dan Suaryana (2014) yang menyatakan bahwa efektivitas adalah kesuksesan harapan atas hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan. Dugaan awal penelitian ini yang menyatakan bahwa adanya pandemi covid-19 menyebabkan efektivitas sistem informasi akuntansi menurun tidak terdukung. Hal ini disebabkan para pegawai di Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah terbiasa dengan penerapan *Work From Home* (WFH), karena penelitian ini dilakukan di bulan oktober sampai

dengan desember, dimana pada rentang bulan tersebut penerapan WFH sudah mulai dilonggarkan.

Pengaruh *Role Stress* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H₂ menyatakan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini tidak terdukung secara statistik karena thitung untuk variabel X₂ (-0.495) lebih kecil dari ttabel (1.990). Hipotesis ini juga tidak signifikan ditingkat 5% karena nilai signifikansi nya lebih besar dari 0.05 yaitu 0.628. Hasil ini mendukung penelitian Rosally (2015) yang menyatakan bahwa kinerja individu bergantung dari aktivitas individu lain karena sistem aktivitas yang saling ketergantungan. Hubungan saling ketergantungan ini nantinya membentuk ekspektasi peran, yang erat hubungannya dengan *stress* pekerjaan.

Hasil ini juga mendukung penelitian Ciarrochi dkk (2000) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang sendiri tidak hanya dilihat dari faktor intelektual saja, namun ditentukan pula oleh faktor emosinya. Ketika seseorang dapat mengontrol emosinya dengan baik saat bekerja, maka menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah mampu untuk mengelola pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga para pegawai tidak mengalami tekanan pekerjaan yang berarti, ditambah dengan adanya kelonggaran penerapan *Work From Home* (WFH) yang diberlakukan selama periode penelitian ini dilakukan.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan *Role stress* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diketahui bahwa hipotesis H₁ yaitu Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan tidak terdukung secara statistik. Hasil ini mendukung teori kontijensi yang menyatakan bahwa tidak ada konsep atau sistem akuntansi manajemen yang secara umum dapat digunakan organisasi secara efektif dalam konteks atau kondisi tertentu (Otley, 1980). Hipotesis H₂ yaitu *Role stress* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai terdukung secara statistik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ciarrochi dkk (2000) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang sendiri tidak hanya dilihat dari faktor intelektual saja, namun ditentukan pula oleh faktor emosinya. Ketika seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik saat bekerja, maka menghasilkan kinerja yang baik pula. Namun, ketika seseorang mengalami *role stress*, maka dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu akan merasa kesulitan (Atmaja dan Suana, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa datang dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Tidak hanya sebatas pada variabel-variabel yang peneliti ambil untuk diteliti. Sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda dan juga bisa membuat suatu terobosan baru dalam penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Astuti, N. M. M. P., Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(2), 373–384.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout dengan Role Stress sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant., 8(2),. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775–7804.
- Beehr, T. A., King, L. A., & King, D. W. (1990). Social support and occupational stress: Talking to supervisors. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 61–81.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67–92.
- Ciarrochi, J. V., Chan, A. Y., & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28(3), 539–561.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117–126.
- Jumaili, S. (2005). Kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi baru dalam evaluasi kinerja individual. *Solo: Simposium Nasional Akuntansi VIII*, 17.
- Karambut, C. A. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang) 10(3), . *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668.
- Noviana, M. A. P. (2018). Pengaruh Independensi, Role Stress, dan Burnout Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah) 3(2), . *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 155–168.
- Otley, D. T. (1980). *The contingency theory of management accounting: achievement and prognosis*. (In Reading). Springer.
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459.
- Ratnaningsih, K., & Suaryana, I. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Pengetahuan Manajer Akuntansi Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Rosally, C. (2015). Pengaruh konflik peran, Ketidakjelasan peran, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Business Accounting Review*, 3(2), 31–40.
- Schick, A. G., Gordon, L. A., & Haka, S. (1990). Information overload: A temporal approach. *Accounting, Organizations and Society*, 15(3), 199–220.
- Schneider, J., & Mitchel, J. O. (1980). Functions of life insurance agency managers and relationships with agency characteristics and managerial tenure. *Personnel Psychology*, 33(4), 795–808.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 4). Salemba Empat.
- Senatra, P. T. (1980). Role conflict, role ambiguity, and organizational climate in a public accounting firm. *Accounting Review*, 594–603.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Suryawan, K. I., & Suaryana. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(2), 871–897.
- Weick, K. E. (1983). Stress in accounting systems. *The Accounting Review*, 58(2), 350–369.