

## DETERMINAN KINERJA INDIVIDUAL DI PT. PLN (PERSERO) KOTA MATARAM

**Chelsha Viba Alief Vanti<sup>1</sup>**

[chelshavanti11@gmail.com](mailto:chelshavanti11@gmail.com)

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

**Nurabiah<sup>2</sup>**

[nurabiah@unram.ac.id](mailto:nurabiah@unram.ac.id)

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

### ABSTRAK

Kinerja individu merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama di perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan publik seperti PT. PLN (PERSERO) di Kota Mataram. Di era digitalisasi dan tuntutan kerja yang semakin kompleks, berbagai faktor seperti stres kerja, beban kerja, efektivitas sistem informasi akuntansi (SIA), dan penggunaan teknologi informasi dianggap mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, efektivitas sistem informasi, dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan dianalisis menggunakan metode pengambilan sampel probabilitas, dengan total responden sebanyak 122 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, sedangkan stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Temuan ini menunjukkan bahwa optimasi sistem dan teknologi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara tingkat stres dan beban kerja masih dalam batas yang dapat dikelola. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan manajemen dalam meningkatkan kualitas kinerja melalui penguatan sistem dan penggunaan teknologi yang efektif.

**Kata Kunci:** beban kerja, efektivitas sistem informasi akuntansi, kinerja individual, penggunaan teknologi informasi, stres kerja

### ABSTRACT

*Individual performance is one of the key factors in determining the success of an organization, especially in companies engaged in public services such as PT. PLN (PERSERO) in Mataram City. In the era of digitalization and increasingly complex work demands, various factors such as work stress, workload, effectiveness of accounting information systems (AIS), and the use of information technology are thought to affect the level of employee performance. This study aims to analyze the effect of work stress, workload, effectiveness of accounting information systems, and the use of information technology on individual performance. The study used a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to employees, and analyze using the probability sampling method and the total of respondents are 122. The result showed that the effectiveness of accounting information systems and the use of information technology significantly influenced individual performance, while work stress and workload did not significantly influence individual performance. These findings indicate that system and technology optimization are important factors in improving employee performance, while the level of stress and workload are still within manageable limits. This study is expected to be a basis for management considerations in improving performance quality through system strengthening and effective use of technology.*

**Keywords:** *Individual performance, the effectiveness of accounting information systems, the use of information technology, workload, work stress*

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Kinerja karyawan dapat dilihat dari tugas hasil kerja yang dicapai oleh individu tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (D. S. Sari, Husnaini, & Nurabiah, 2023). Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut.

PT. PLN sebagai salah satu perusahaan penyedia listrik dan menjadi salah satu perusahaan yang paling berpengaruh dan tetap bertahan di Indonesia, sehingga PT. PLN telah memiliki teknologi informasi yang baik. Dilihat dari perkembangan zaman yang semakin pesat PT. PLN menuntut adanya peningkatan dalam kinerja individual. Dimana penggunaan teknologi informasi memiliki peranan yang sangat penting dalam memperlancar kegiatan usahanya. Maka dari itu dukungan karyawan yang memahami teknologi informasi, sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Selain itu, meningkatnya kebutuhan masyarakat akan listrik dan seiring meningkatnya populasi membuat pelanggan listrik terus bertambah.

**Tabel 1. Data Statistik PT. PLN**

No.	Tahun	Produktivitas Pegawai	
		Pelanggan per pegawai	kWh terjual per pegawai
1.	2019	1.552,96	2.018.778,47
2.	2020	1.714,91	2.323.697,30
3.	2021	1.945	2.581.950,39
4.	2022	2.066	2.733.847,05
5.	2023	2.199	2.974.104,05

Sumber: Data statistik PT. PLN (Persero). (Diolah tahun 2024)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individual tersebut antara lain stres kerja, beban kerja, efektivitas sistem informasi akuntansi, penggunaan teknologi informasi, kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi, kompensasi, kepemimpinan, dan lain - lain. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel stres kerja, beban kerja, efektivitas sistem informasi akuntansi, dan penggunaan teknologi informasi akuntansi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja individual yaitu stres kerja, dimana Lengkong et al (2020); Afilia (2023) dan Aini & Fauziah (2024) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Berbanding terbalik dengan penelitian Wiryana, K et al (2020); Nurmaya & Parama (2022) dan Saputra (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individual.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja individual yaitu beban kerja, dimana Rahmadyah (2021); Ohorela (2021) dan Fristy (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Hanafi, A., & Zulkifli (2019); Sari et al (2022) dan Putri & Primadineska (2023) yang dimana menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individual. Faktor ketiga adalah efektivitas sistem informasi akuntansi, dimana Antasari & Yaniartha (2015); Dewi & Dharmadiaksa (2017); Antari & Utama (2022) dan Udayana & Juliarsa (2022) menyimpulkan, efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Berbanding terbalik dengan penelitian Joswati et al (2021) dan Yulianto et al (2023) menyimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja individual.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja individual adalah penggunaan teknologi

informasi, dimana Antasari & Yaniartha (2015); Mirnasari & Suardhika (2018); Rahayu & Suputra (2019) dan Udayana & Juliarsa (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Berbeda dengan penelitian Susanto (2022) menyimpulkan, penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual.

Adanya inkonsistensi hasil-hasil sebelumnya, maka peneliti ingin menguji kembali variabel – variabel tersebut dan mengembangkan hasil penelitian – penelitian terdahulu dengan beberapa perbedaan seperti objek penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Kota Mataram. Serta menggunakan aplikasi *Smart Partial Least Square (Smart PLS)* yang dimana pada penelitian – penelitian sebelumnya rata – rata menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji variabel. Maka dari itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Teori UTAUT**

Model pemanfaatan dan penggunaan teknologi informasi telah banyak dikembangkan oleh para peneliti. Salah satunya adalah penelitian tentang Unified Theory of Acceptance and Use of Technology atau yang biasa disingkat UTAUT yang merupakan suatu model penerimaan teknologi terkini yang dikembangkan oleh (Venkatesh, Morris, Davis, & Davis, 2003). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi & Ariyanto (2017) menunjukkan bahwa model UTAUT dapat dipergunakan untuk mengukur perilaku penggunaan teknologi informasi, khususnya untuk meningkatkan kinerja individu dalam menggunakan sistem informasi akuntansi.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Individual**

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dialami oleh karyawan dan bisa mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Teori Unified Theory of Acceptance and Use of Technology menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi dipengaruhi oleh persepsi kemudahan, manfaat, pengaruh sosial, dan dukungan fasilitas yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individual. Dalam penerapannya, tuntutan penggunaan teknologi dapat memicu stres kerja, terutama jika sistem dianggap sulit digunakan atau tidak didukung secara memadai. Stres kerja ini berpotensi menurunkan kinerja karena mempengaruhi kondisi psikologis individu, seperti menurunnya konsentrasi dan motivasi. Namun, dalam beberapa kondisi, stres kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, terutama jika individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap teknologi. Dengan demikian, meskipun tidak dibahas secara langsung dalam UTAUT, stres kerja dapat dijelaskan sebagai konsekuensi dari penggunaan teknologi yang kemudian dapat berpengaruh, baik signifikan maupun tidak, terhadap kinerja individual. Hal ini sejalan dengan penelitian Lengkong et al (2020); Afilia (2023) dan Aini & Fauziah (2024) yang menyimpulkan, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

H1: Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Individual**

Teori Unified Theory of Acceptance and Use of Technology menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi dipengaruhi oleh persepsi manfaat, kemudahan penggunaan, pengaruh sosial, dan dukungan fasilitas yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individual. Dalam konteks ini, beban kerja berkaitan dengan banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan, termasuk yang berbasis teknologi. Jika teknologi mampu meningkatkan efisiensi dan mempermudah pekerjaan, maka beban kerja yang dirasakan dapat berkurang sehingga mendukung peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika teknologi sulit digunakan atau menambah

kompleksitas pekerjaan, maka beban kerja akan meningkat dan berpotensi menurunkan kinerja individual. Namun, dalam beberapa kondisi, beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama jika individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Dengan demikian, dalam perspektif UTAUT, beban kerja dapat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi dan selanjutnya berdampak baik signifikan maupun tidak terhadap kinerja individual. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rahmadyah (2021); Ohorela (2021) dan Fristy (2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

H2: Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual

### **Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual**

Menurut teori UTAUT, efektivitas sistem informasi akuntansi meningkatkan akurasi dan kecepatan pelaporan keuangan, mengurangi kesalahan dan kehilangan data, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, serta meningkatkan kepuasan pengguna. Hal ini sejalan dengan penelitian Antasari & Yaniartha (2015); Dewi & Dharmadiaksa (2017); Antari & Utama (2022) dan Udayana & Juliarsa (2022) menyimpulkan, efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

H3: Efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual.

### **Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual**

Saat ini teknologi informasi menjadi suatu hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi tersebut. Menurut teori UTAUT, dengan adanya pengaruh manfaat dan kemampuan TI meningkatkan kinerja, kemudahan penggunaan TI, dukungan sosial dan norma dalam menggunakan TI, Ketersediaan sumber daya dan dukungan teknis, serta niat pengguna untuk menggunakan TI dapat mempengaruhi kinerja individu (Putra, Effendy, & Nurabiah, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Antasari & Yaniartha (2015); Mirnasari & Suardhika (2018); Rahayu & Dharma Suputra (2019) dan Udayana & Juliarsa (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

H4: Penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis dari penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

### **Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) Kota Mataram sejumlah 122 orang yang terdiri dari berbagai divisi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling (sensus) Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 122 orang karyawan sesuai divisi masing masing.

### **Teknik Analisis**

Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi *software* Smart PLS 3.0. Adapun instrumen penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1. Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Skala	Pertanyaan
1.	Stres Kerja	1. Beban kerja yang berlebihan	Likert	1
		2. Tekanan atau desakan waktu	Likert	2
		3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah	Likert	3
		4. Iklim kerja yang tidak sehat	Likert	4
		5. Masalah pribadi	Likert	5
(Sumber Mangkunegara., 2020)				
2.	Beban Kerja	1. Banyaknya pekerjaan	Likert	1
		2. Target kerja	Likert	2
		3. Kebosanan	Likert	3
		4. Standar pekerjaan	Likert	4
		5. Kondisi pekerjaan	Likert	5
(Sumber Ali et al., 2022)				
3.	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	1. Kualitas sistem ( <i>System quality</i> )	Likert	1-2
		2. Kualitas informasi ( <i>Information quality</i> )	Likert	3-6
		3. Kualitas layanan ( <i>Service quality</i> )	Likert	7-8
		4. Pengguna informasi ( <i>Information users</i> )	Likert	9
		5. Kepuasan pengguna ( <i>User satisfaction</i> )	Likert	10
		6. Manfaat penggunaan ( <i>Net benefit</i> )	Likert	11
(Sumber Delone and McLean., 1992)				
4.	Penggunaan Teknologi Informasi	1. Intensitas pemanfaatan ( <i>Intensity of use</i> )	Likert	1-3
		2. Frekuensi pemanfaatan ( <i>Frequency of use</i> )	Likert	4-5
		3. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan ( <i>Diversity of software package used</i> )	Likert	6
(Sumber Thompson et al., 1991)				
5.	Kinerja Individual	1. Kualitas kerja	Likert	1-3
		2. Kuantitas	Likert	4-6
		3. Ketepatan waktu	Likert	7
		4. Efektivitas	Likert	8
		5. Kemandirian	Likert	9
(Sumber Robbins., 2016)				

Sumber: Data olahan (2025)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dari berbagai divisi atau bagian di kantor PT. PLN (Persero) Kota Mataram yang berjumlah 122.

**Tabel 2 Gambaran Umum Responden**

Keterangan	Total	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	50	41%
Wanita	72	59%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>		
21-30	49	40,2%
31-40	38	31,1%
41-59	35	28,7%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
<b>Jenjang Pendidikan Terakhir</b>		
SLTA /Sederajat	14	11,5%
D1	1	0,8%
D3	11	9%
S1	87	71,3%
S2	6	4,9%
S3	3	2,5%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
<b>Sudah Berapa Lama Bekerja</b>		
< 5 Tahun	28	23%
> 5 – 10 Tahun	48	39,3%
> 10 Tahun	46	37,7%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
<b>Berapa Lama Telah Memakai TI</b>		
< 5 Tahun	16	13%
> 5 Tahun – 10 Tahun	53	43%
> 10 Tahun	53	44%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data responden pada tabel 2 menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner disebarkan ke berbagai divisi atau bagian dan responden yang terkumpul adalah 122 orang. Berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sebagian besar berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 72 orang dengan persentase 59%, sedangkan laki - laki berjumlah 50 orang dengan persentase 41%. Berdasarkan usia dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia 21 sampai 30 tahun yang berjumlah 49 orang dengan persentase 40,2%, sedangkan pegawai yang berusia 31 sampai 40 berjumlah 38 orang dengan persentase 31,1%, serta pegawai yang berusia 41 – 59 tahun berjumlah 35 orang dengan persentase 28,7%. Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner paling banyak adalah S1 yaitu 87 orang dengan persentase 71,3%, berikutnya SLTA / Sederajat yaitu 14 orang dengan persentase 11,5%, D3 sebanyak 11 orang dengan persentase 9%, S2 sebanyak 6 orang dengan persentase 4,9%, S3 sebanyak 3 orang dengan persentase 2,5% dan D1 sebanyak 1 orang dengan persentase 0,8%.

Berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan, dapat dilihat bahwa responden yang bekerja lebih dari 5 sampai 10 tahun adalah yang paling banyak yaitu 48 orang dengan persentase 39,3%, lebih dari 10 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase 37,7%, dan yang paling sedikit yaitu kurang dari 5 tahun bekerja sebanyak 28 orang dengan persentase 23%. Berdasarkan lamanya telah menggunakan teknologi informasi, dapat diketahui bahwa responden dengan jangka waktu lebih dari 10 tahun adalah yang terbanyak yaitu 53 orang dengan persentase 44%, responden dengan jangka waktu lebih dari 5 sampai 10 tahun sebanyak 53 orang dengan

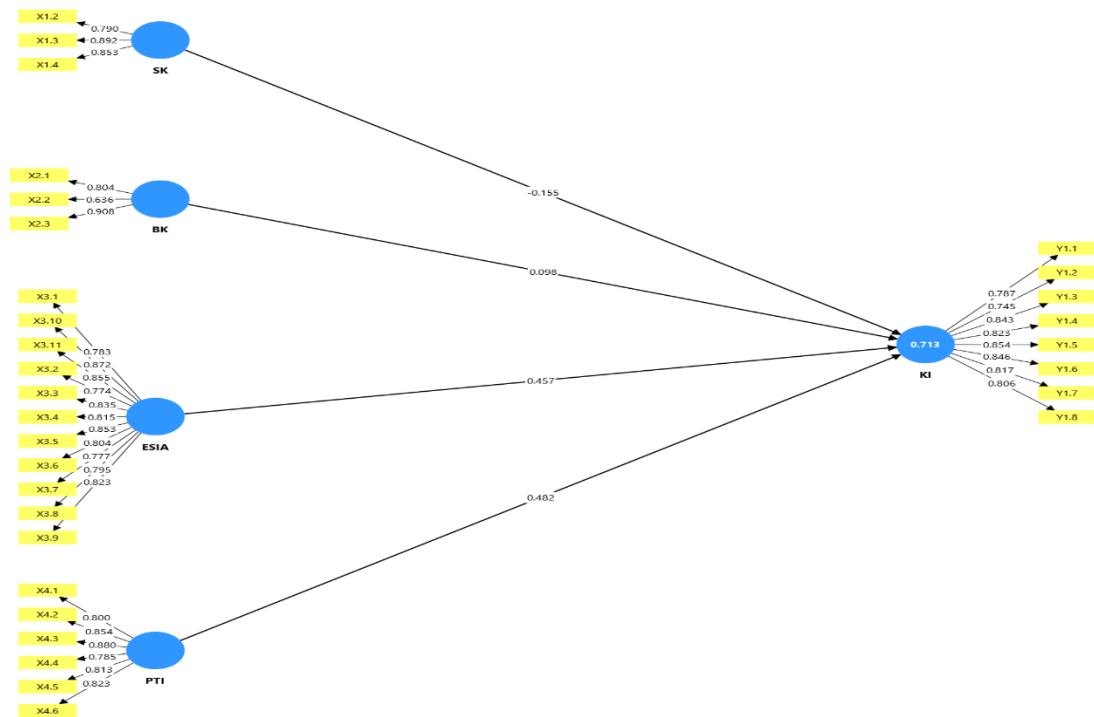
persentase 43% dan terakhir responden dengan jangka waktu kurang dari 5 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 13%.

## Analisis Data

### Uji Validitas

#### Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor*. *Rule of thumb* (aturan praktis) yang biasanya digunakan untuk mengukur validitas konvergen ini adalah *loading factor* > 0,7. Namun menurut Haryono (2016), nilai *loading factor* > 0,5 sudah dapat diterima, meskipun nilai ideal adalah >0,7. Nilai *loading factor* pada penelitian ini disajikan dalam model penelitian dalam gambar 1.



**Gambar 1: Model Struktural Sesudah Dieliminasi**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian ketahap selanjutnya.

### Uji Validitas Deskriminan

Untuk menguji validitas deskriminan, setiap indikator diuji dengan menggunakan nilai *cross loading*. Dalam pengukuran nilai *cross loading* ini, diharapkan nilai loading indikator untuk konstruk yang diukur memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai loading ke konstruk lainnya. Nilai *cross loading* dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 3.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

	SK	BK	ESIA	PTI	KI
X1.2	0.790	0.614	0.501	0.530	0.415
X1.3	0.892	0.443	0.666	0.668	0.528
X1.4	0.853	0.554	0.630	0.613	0.514
X2.1	0.459	0.804	0.423	0.338	0.343
X2.2	0.313	0.636	0.242	0.159	0.165
X2.3	0.622	0.908	0.589	0.537	0.544
X3.1	0.510	0.377	0.783	0.761	0.727
X3.10	0.603	0.455	0.872	0.686	0.711
X3.11	0.578	0.383	0.855	0.708	0.684
X3.2	0.600	0.577	0.774	0.691	0.638
X3.3	0.656	0.456	0.835	0.657	0.661
X3.4	0.590	0.556	0.815	0.649	0.664
X3.5	0.580	0.553	0.853	0.662	0.709
X3.6	0.578	0.515	0.804	0.611	0.626
X3.7	0.539	0.434	0.777	0.694	0.564
X3.8	0.625	0.449	0.795	0.742	0.636
X3.9	0.568	0.452	0.823	0.650	0.588
X4.1	0.581	0.315	0.723	0.800	0.695
X4.2	0.589	0.396	0.674	0.854	0.672
X4.3	0.682	0.520	0.783	0.880	0.735
X4.4	0.548	0.442	0.635	0.785	0.616
X4.5	0.559	0.372	0.611	0.813	0.596
X4.6	0.585	0.413	0.700	0.823	0.640
Y1.1	0.392	0.264	0.631	0.585	0.787
Y1.2	0.422	0.320	0.586	0.653	0.745
Y1.3	0.509	0.363	0.686	0.673	0.843
Y1.4	0.560	0.434	0.710	0.726	0.823
Y1.5	0.543	0.540	0.704	0.723	0.854
Y1.6	0.481	0.498	0.649	0.615	0.846
Y1.7	0.368	0.428	0.633	0.569	0.817
Y1.8	0.467	0.417	0.642	0.661	0.806

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai > 0,5 sehingga indikator – indikator tersebut dapat diolah lebih lanjut. Nilai *cross loading* ini juga memperlihatkan bahwa *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi indikator pada konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya. Sebagai contoh, nilai *loading factor* X1.2 sebesar 0,790 mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan *loading factor* variabel lain yang sebaris dengannya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diamati dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Haryono, 2016). Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7. Hasil pengujian untuk *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat dari tabel 4.

**Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)
<b>SK (X1)</b>	0.801	0.815	0.883
<b>BK (X2)</b>	0.727	0.894	0.830
<b>ESIA (X3)</b>	0.950	0.952	0.957
<b>PTI (X4)</b>	0.907	0.910	0.928
<b>KI (Y)</b>	0.928	0.930	0.941

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* setiap konstruk lebih dari 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

### R-Square

Nilai R-Square dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Nilai R-Square**

	R-square	Adjusted R-square
<b>KI (Y)</b>	0.713	0.704

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa R-Square untuk kinerja individual sebesar 0,713. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja, beban kerja, efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja individual sebesar 71%. Sedangkan sisanya yaitu 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

### Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis, dasar yang digunakan terdapat pada tabel 6 *path coefficients*.

**Tabel 6. Path Coefficients**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)	Ket
<b>SK -&gt; KI</b>	-0.155	-0.151	0.082	1.896	0.058	Ditolak
<b>BK - &gt; KI</b>	0.098	0.095	0.083	1.179	0.239	Ditolak
<b>ESIA -&gt; KI</b>	0.457	0.456	0.177	2.579	0.010	Diterima
<b>PTI - &gt; KI</b>	0.482	0.487	0.162	2.970	0.003	Diterima

Sumber: Data primer diolah 2025

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t statistik, yaitu 1,96 > dari nilai t tabel yaitu 2,579 dan 2,970. Sedangkan stres kerja dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan karena nilai nilai t statistik lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,896 dan 1,179.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh stres kerja terhadap kinerja individual

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Temuan ini selaras dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak merasakan kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres tinggi. Sebanyak 89,3% responden menyatakan bahwa waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah sangat cukup, dan hanya 10,6% yang merasa waktu istirahat tidak cukup. Selain itu, 97,5% responden menilai pimpinan telah memberikan arahan perbaikan yang memadai ketika terjadi kesalahan kerja, sementara hanya 2,5% yang merasa arahan tersebut kurang. Dari sisi lingkungan kerja, 94,3% responden menyatakan bahwa iklim kerja terasa sangat nyaman, dan hanya 5,7% yang merasa tidak nyaman. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bekerja dalam kondisi yang mendukung, baik dari aspek waktu istirahat, dukungan pimpinan, maupun kenyamanan lingkungan kerja. Karena faktor-faktor pemicu stres relatif rendah, maka tingkat stres kerja tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja individual. Dengan kata lain, kondisi kerja yang kondusif membuat stres kerja tidak menjadi faktor penentu dalam variasi kinerja karyawan pada penelitian ini.

Stres kerja yang mempengaruhi kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor pekerjaan seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan ketidakjelasan peran. Faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, sistem penilaian, dan dukungan atasan. Faktor lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik dan fasilitas kerja. Faktor individu seperti kepribadian, kemampuan mengelola stres, serta kondisi kesehatan. Faktor hubungan kerja seperti konflik dan kurangnya kerja sama. Serta faktor karir seperti ketidakpastian masa depan dan terbatasnya pengembangan diri. Jika stres berada pada tingkat rendah hingga sedang, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, namun stres yang tinggi dan berlangsung lama cenderung menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas kerja individu.

Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja individual, terlepas dari berbagai faktor penyebabnya, karena individu mampu mengelola tekanan kerja secara efektif dan didukung oleh kondisi organisasi yang memadai. Stres yang dialami berada pada tingkat yang masih dapat ditoleransi sehingga tidak mengganggu fokus, produktivitas, maupun kualitas kerja. Jika dikaitkan dengan teori Unified Theory of Acceptance and Use of Technology, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan merupakan variabel yang termasuk dalam konstruk utama yang memengaruhi kinerja individual. Teori UTAUT lebih menekankan pada faktor-faktor seperti *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, dan *facilitating conditions* yang berkaitan dengan penerimaan dan penggunaan teknologi informasi. Oleh karena itu, tidak signifikannya pengaruh stres kerja terhadap kinerja dapat dipahami karena variabel tersebut berada di luar fokus utama UTAUT dalam menjelaskan peningkatan kinerja individu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak bertentangan dengan teori UTAUT, melainkan menunjukkan bahwa faktor stres kerja tidak memiliki peran yang dominan dalam memengaruhi kinerja individual, terutama ketika dibandingkan dengan faktor penggunaan teknologi informasi. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi yang telah memanfaatkan teknologi secara optimal, kinerja individu lebih dipengaruhi oleh aspek teknologi dibandingkan dengan tekanan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh wirya, K et al (2020); Nurmaya & Parama (2022) dan Saputra (2022) yang menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Namun hasil penelitian ini berkontradiksi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lengkong et al (2020); Afilia (2023) dan Aini & Fauziah (2024) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Karyawan yang memiliki cukup stres kerja yang dikelola dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja individual**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasa terbebani secara berlebihan. Sebanyak 66,4% responden menyatakan tidak merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari, sedangkan 33,7% merasa terbebani. Terkait target kerja, meskipun 54,9% responden menilai target yang harus dicapai tergolong tinggi, sebanyak 45,1% menyatakan target tersebut tidak tinggi. Artinya, persepsi terhadap target kerja relatif berimbang dan tidak sepenuhnya dianggap sebagai tekanan. Selain itu, 67,2% responden menyatakan tidak merasa jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan, dan hanya 32,8% yang merasa jenuh. Data ini menunjukkan bahwa walaupun terdapat target dan tuntutan pekerjaan, mayoritas karyawan tetap mampu mengelola pekerjaannya dengan baik tanpa mengalami kejenuhan atau tekanan berlebihan. Dengan demikian, beban kerja yang ada masih dalam batas wajar dan dapat ditangani oleh karyawan. Kondisi ini menyebabkan beban kerja tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja individual dalam penelitian ini. Jika dikaitkan dengan teori Unified Theory of Acceptance and Use of Technology, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan variabel yang termasuk dalam konstruk utama yang memengaruhi kinerja individual. Teori UTAUT lebih menekankan pada aspek penerimaan dan penggunaan teknologi informasi melalui konstruk seperti *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, dan *facilitating conditions*. Oleh karena itu, tidak signifikannya pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat dipahami karena variabel tersebut berada di luar fokus utama UTAUT dalam menjelaskan peningkatan kinerja individu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak bertentangan dengan teori UTAUT, melainkan menunjukkan bahwa faktor beban kerja tidak memiliki peran yang dominan dalam memengaruhi kinerja individual. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi yang memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, kinerja individu lebih dipengaruhi oleh efektivitas penggunaan teknologi dibandingkan dengan besarnya beban kerja yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja individual, terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, karena individu mampu menyesuaikan diri dan mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif. Beban kerja yang ada masih berada dalam batas kemampuan individu dan didukung oleh sistem kerja serta kompetensi yang memadai, sehingga tidak menghambat produktivitas dan kualitas kerja, sementara kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, komitmen, dan profesionalisme kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi, A., & Zulkifli (2019); Sari et al (2022) dan Putri & Primadineska (2023) yang mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Namun, hasil penelitian ini berkontradiksi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadyah (2021); Ohorela (2021) dan Fristy (2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang berlebihan dapat mengalami penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja.

### **Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual karena sistem yang akurat, tepat waktu, dan mudah digunakan membantu individu dalam mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan secara efisien, serta meminimalkan kesalahan. Dengan dukungan informasi yang andal dan relevan, individu dapat meningkatkan produktivitas, ketepatan kerja,

dan kualitas kinerja secara keseluruhan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden dari masing – masing indikator efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Indikator pertama, kualitas sistem dimana pada penggunaan sistem informasi akuntansi dapat diandalkan dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan penilaian responden sebesar 76,2% yang menyatakan bahwa pegawai merasa penggunaan sistem informasi akuntansi sangat dapat diandalkan dan sangat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa terjadinya error. Sedangkan responden sebesar 6,5% merasa penggunaan sistem informasi akuntansi tidak dapat diandalkan dan tidak mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa terjadinya error.

Indikator kedua, kualitas informasi mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi karena mampu menyajikan informasi yang lengkap, ringkas, jelas, akurat, mutakhir, dan sesuai kebutuhan pengguna, serta meminimalkan risiko kesalahan. Hal ini didukung dengan penilaian responden sebesar 71% dan 64,8% yang menyatakan bahwa pegawai merasa penggunaan sistem informasi akuntansi yang menyajikan informasi sangat lengkap, ringkas, jelas, akurat, mutakhir, dan sesuai kebutuhan, serta meminimalkan risiko kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan responden sebesar 14% menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi yang menyajikan informasi tidak lengkap, ringkas, jelas, akurat, mutakhir, tidak sesuai kebutuhan, serta tidak meminimalkan risiko kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Indikator ketiga, yaitu kualitas layanan, dimana kualitas layanan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi karena didukung oleh pengendalian atas sistem informasi yang memadai serta pelatihan pengguna, sehingga sistem dapat beroperasi secara andal, aman, dan optimal dalam menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas. Hal ini didukung dengan penilaian responden sebesar 87,7% yang menyatakan bahwa pengendalian atas sistem informasi dan pelatihan dapat sangat meningkatkan kualitas layanan. Sedangkan responden sebesar 1,6% menyatakan bahwa pengendalian atas sistem informasi dan pelatihan tidak dapat meningkatkan kualitas layanan. Hal ini didukung dengan penilaian responden sebesar 78,7% yang menyatakan bahwa pegawai sangat sering menggunakan sistem informasi akuntansi untuk mencari informasi yang dibutuhkan. Sedangkan responden sebesar 0,8% menyatakan bahwa pegawai tidak sering menggunakan sistem informasi tersebut. Hasil ini diperkuat dengan penilaian responden sebesar 82% yang menyatakan bahwa menggunakan sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan informasi yang sangat membantu proses pekerjaan. Sedangkan responden sebesar 3,3% menyatakan bahwa menggunakan sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan informasi yang tidak membantu proses pekerjaan. Hal ini didukung dengan penilaian responden sebesar 84,4% yang menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan memberikan sangat banyak manfaat. Sedangkan responden sebesar 1,6% menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan tidak memberikan banyak manfaat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori UTAUT yang menekankan bahwa penggunaan teknologi informasi yang memberikan manfaat nyata akan meningkatkan kinerja penggunaannya. Dalam konteks ini, efektivitas sistem informasi akuntansi dapat dilihat sebagai bentuk nyata dari manfaat tersebut, dimana sistem mampu membantu individu dalam meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta meminimalkan kesalahan dalam pengolahan data. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat efektivitas SIA yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individual. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem informasi akuntansi yang digunakan memiliki kualitas yang baik, sesuai dengan kebutuhan pengguna, serta mampu mendukung aktivitas operasional secara efektif.

Hasil penelitian ini berkontradiksi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joswati Joswati et al (2021) dan Yulianto et al (2023) yang mengungkapkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja individual. Sedangkan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Antasari & Yaniartha (2015); Dewi & Dharmadiaksa (2017); Antari & Utama (2022) dan Udayana & Juliarsa (2022) yang mengungkapkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini menunjukkan semakin tinggi efektivitas sistem informasi akuntansi maka semakin tinggi kinerja individu.

### **Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Penggunaan teknologi informasi mempengaruhi kinerja individual karena teknologi yang dimanfaatkan secara optimal dapat meningkatkan efisiensi, ketepatan, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan, sehingga produktivitas dan kualitas hasil kerja individu meningkat. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden dari masing – masing indikator penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Indikator pertama, intensitas pemanfaatan mempengaruhi penggunaan teknologi informasi karena semakin sering dan konsisten teknologi digunakan, semakin tinggi tingkat penguasaan dan ketergantungan pengguna terhadap teknologi tersebut dalam mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini didukung oleh penilaian responden sebesar 45,9%, 46,7%, dan 41,8% yang menyatakan bahwa memanfaatkan teknologi informasi dapat sangat meningkatkan pelayanan, mempercepat dalam pembuatan berkas, dan meminimalisir tingkat kesalahan. Sedangkan responden sebesar 7,3% menyatakan bahwa memanfaatkan teknologi informasi dapat sangat tidak meningkatkan pelayanan, tidak mempercepat dalam pembuatan berkas, dan tidak meminimalisir tingkat kesalahan.

Indikator kedua, frekuensi pemanfaatan mempengaruhi penggunaan teknologi informasi karena semakin sering teknologi digunakan, semakin terbiasa dan terampil pengguna dalam mengoperasikannya, sehingga penggunaan teknologi informasi menjadi lebih optimal dalam mendukung pekerjaan. Hal ini didukung oleh penilaian responden sebesar 81,2% yang menyatakan bahwa memanfaatkan teknologi informasi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang sangat banyak dan membuat pegawai lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Sedangkan responden sebesar 6,6% menyatakan bahwa memanfaatkan teknologi informasi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang tidak banyak dan membuat pegawai tidak fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Indikator ketiga, jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan, dimana mempengaruhi penggunaan teknologi informasi karena semakin beragam aplikasi yang dimanfaatkan, semakin luas kemampuan pengguna dalam mengintegrasikan teknologi untuk mendukung berbagai tugas kerja secara efektif dan fleksibel. Hal ini didukung oleh penilaian responden sebesar 86,9% yang menyatakan bahwa pegawai sangat diharuskan menguasai beberapa perangkat / aplikasi komputer yang ditetapkan guna memperlancar dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan responden sebesar 4,1% menyatakan bahwa pegawai tidak diharuskan menguasai beberapa perangkat / aplikasi komputer yang ditetapkan guna memperlancar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan teori Unified Theory of Acceptance and Use of Technology yang menyatakan bahwa penerimaan dan penggunaan teknologi informasi dipengaruhi oleh ekspektasi kinerja (*performance expectancy*), ekspektasi usaha (*effort expectancy*), pengaruh sosial (*social influence*), dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitating conditions*). Dalam konteks penelitian ini, pengaruh signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual dapat dijelaskan melalui konstruk *performance expectancy*, yaitu keyakinan individu bahwa penggunaan teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Selain itu,

kemudahan dalam penggunaan teknologi informasi (*effort expectancy*) juga berperan dalam meningkatkan intensitas penggunaan sistem. Teknologi yang mudah dipahami dan dioperasikan akan mengurangi hambatan dalam bekerja, sehingga individu dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Dukungan organisasi melalui penyediaan fasilitas yang memadai (*facilitating conditions*) juga turut memperkuat hubungan antara penggunaan teknologi informasi dan kinerja individual. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori UTAUT yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individual. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan tersedianya teknologi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna, serta memberikan dukungan yang memadai agar teknologi tersebut dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berkontradiksi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2022) yang menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Sedangkan penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Antasari & Yaniartha (2015); Mirnasari & Suardhika (2018); Rahayu & Dharma Suputra (2019) dan Udayana & Juliarsa (2022) yang menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja individual. Semakin meningkatnya penggunaan teknologi informasi akan mempermudah kegiatan bisnis didalam perusahaan sehingga kinerja individual akan semakin meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Hasil ini berarti bahwa individu mampu mengelola tekanan dan tuntutan pekerjaan secara adaptif, sehingga stres yang dialami tidak mengganggu konsentrasi, motivasi, maupun produktivitas kerja. Selain itu, adanya pengalaman, kemampuan pengendalian diri, dan dukungan lingkungan kerja membuat individu tetap mampu menyelesaikan tugas secara efektif meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini berarti individu mampu mengatur waktu, memprioritaskan tugas, dan menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, pengalaman, keterampilan, serta dukungan sistem dan lingkungan kerja membantu individu tetap menjaga produktivitas dan kualitas hasil kerja, sehingga tingginya beban kerja tidak secara langsung menurunkan kinerja yang dicapai. Efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Hasil ini berarti bahwa meningkatnya efektivitas sistem informasi akuntansi dapat mendorong kinerja individual semakin baik. Penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Hasil ini berarti bahwa semakin meningkatnya penggunaan teknologi informasi akan mempermudah kegiatan perusahaan serta meningkatkan kinerja individual.

Dalam penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada variabel stres kerja, beban kerja, efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Adanya keterbatasan cakupan variabel, jumlah serta karakteristik sampel. Selain itu, pengumpulan data melalui kuesioner berpotensi menimbulkan bias persepsi responden, sehingga hasil penelitian mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi objektif di lapangan. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi agar model penelitian lebih komprehensif. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas jumlah dan cakupan sampel, menggunakan metode longitudinal atau pendekatan campuran (*mixed methods*), serta mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja individual.

## REFERENSI

- Afilia, B. R. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PNM Mekaar KC Semarang Utara. *Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 1–9.
- Aini, A. N., & Fauziah, G. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten*. 4(1).
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Antari, N. W. M., & Utama, I. M. K. (2022). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan, Kesesuaian Tugas dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(9), 2774. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i09.p11>
- Antasari, K. C., & Yaniartha, D. (2015). Informasi Pada Kinerja Individual Dengan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(2), 354–369.
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 91–97.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Joswati Joswati, Agustina, D., & Ilhamsyah, A. W. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Role Stress Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19. *IJAB Indonesian Journal of Accounting and Business*, 3(1), 28–43. <https://doi.org/10.33019/ijab.v3i1.31>
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 208–214.
- Luh, N., Artha, A., & Dharmadiaksa, I. B. (2017). pengaruh efektivitas SIA, pemanfaatan TI dan kemampuan teknis pemakai SIA terhadap kinerja individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(1), 386–414.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Edisi XIV). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mirnasari, P. D., & Suardhika, I. M. S. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 567.
- Nurmaya, E., & Trinaga Parama Inta, S. (2022). Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 73–81. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.480>
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.

- Pertiwi, N. W. D., & Ariyanto, D. (2017). Penerapan Model UTAUT 2 untuk Menjelaskan Minat dan Perilaku Penggunaan Mobile Banking. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1369–1397.
- Putra, I. G. P., Effendy, L., & Nurabiah. (2022). Sistem informasi akuntansi sebagai determinan kinerja keuangan pada perusahaan jasa konstruksi di kota mataram. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi (RISMA)*, 2(3), 585–597.
- Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi ). *Cakrawangsa Bisnis (STIM YKPN)*, 4(1), 41–54.
- Rahayu, P. M. F., & Dharma Suputra, I. D. G. (2019). Pengaruh Penggunaan SIA dan TI Terhadap Kinerja Individual dengan Kemampuan Teknik Pemakai sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i01.p01>
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366>
- Saputra, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Kalsel). *Manajemen Business Innovation Conference*, 7, 836–847.
- Sari, D. S., Husnaini, W., & Nurabiah. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Puskesmas Pemerintah Di Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Bisnis Net*, 6(2), 601–616.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- Susanto, R. (2022). *PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PANIN KCU PONTIANAK KALIMANTAN BARAT*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Udayana, D. S., & Juliarsa, G. (2022). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(1), 3568. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i01.p19>
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 27(3), 425–478. <https://doi.org/10.2307/30036540>
- wirya, K, S., Andiani, & Telagawathi, N, L, W, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Yulianto, D. G., Sari, B. M., & Kustiwi, I. A. (2023). *PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA INDIVIDUAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF SEBAGAI PEMODERASI (Studi pada Perbankan BUMN di Surabaya)*. 3(2).