

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang penelitian.**

Dalam persaingan global perusahaan yang ingin tetap bertahan hidup dan berkembang harus di kelola dengan efektif dan efisien. Salah satu langkah yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menyelamatkan sumber daya manusia, ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan pelaku dalam perusahaan sehingga dari sumber daya manusia keefektifan suatu perusahaan diukur. Perusahaan seringkali mencoba melakukan cara-cara yang akan menolong perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan memakai jasa kantor akuntan publik (KAP) untuk meyakinkan kepada stakeholder terkait keadaan perusahaan sehingga dalam hal ini para pelaku dalam KAP menjadi dilemma. Maka kantor akuntan publik di harapkan dapat bekerja sesuai dengan tata cara yang sudah di tetapkan dalam standar-standar yang ada.

Salah satu pihak yang terlibat dalam melaksanakan pencapaian tersebut adalah auditor. Auditor dianggap sebagai orang yang melaksanakan proses audit sehingga auditor bertanggungjawab atas hasil dan hasil tersebut di berikan kepada stakeholder. Namun disini penugasan dan *fee* didapat dari perusahaan sebagai klien sehingga auditor mengalami dilemma di satu sisi auditor harus tetap independen dan disisi lain kebutuhan auditor tergantung pada klien karena *fee* yang di terima.

Kantor akuntan publik (KAP) merupakan organisasi yang mewadahi auditor. Auditor diharapkan bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan dalam melakukan audit sehingga kinerja dari auditor dalam menghasilkan laporan audit yang independen benar-benar tercapai. Untuk mencapai kinerja auditor tersebut maka banyak faktor yang berada dilingkungan auditor tersebut yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut meliputi kompleksitas tugas, batasan waktu, gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan konflik peran.

Kompleksitas tugas merupakan persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas, persepsi ini muncul karena terbatasnya kapabilitas yang terdiri atas bagian-bagian yang banyak berbeda dan saling terkait satu sama lain. Persepsi individu ketika mendapat tugas yang banyak inilah yang mempengaruhi hasil yang akan didapat, namun selain itu pula gaya kepemimpinan auditor mempengaruhi tindakan auditor lain dengan norma-norma.

Akuntan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan lainnya. Dalam lingkungan kerja pengauditan, tim audit akan melakukan perencanaan bersama staf audit untuk menentukan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap staf audit dan juga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Ari Kuncara, 2005). Dalam menentukan tugas yang harus dilakukan dan waktu yang tersedia ditentukan berdasarkan persepsi ketua tim audit terhadap tingkat kompleksitas tugas serta pengalaman staf audit. Ketua tim audit akan cenderung memberikan tugas yang tingkat kompleksitasnya tinggi kepada staf audit yang berpengalaman.

Tetapi ada kemungkinan bahwa staf audit yang ada tidak mempunyai pengalaman yang sesuai dengan tugas yang harus dikerjakan. Dalam kondisi seperti itu, staf audit akan mendapat tugas yang tidak sesuai dengan pengalamannya. Sehingga dalam setiap penugasan audit, dimungkinkan bahwa staf audit akan mendapatkan tugas dari yang sifatnya kompleks sampai dengan tugas yang sifatnya simpel. Padahal dalam lingkungan pengauditan, kinerja staf audit dievaluasi berdasarkan kecepatan dan keefektifannya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diterimanya

Batasan waktu sangatlah penting dipertimbangkan oleh semua kantor akuntan publik. Walaupun penentuannya tidak secara formal perkiraan alokasi waktu yang tepat sangat penting karena merupakan dasar yang digunakan untuk perkiraan biaya, alokasi staf audit dan evaluasi kinerja staf auditor. Hal ini sesuai dengan standar profesional akuntan publik (1994), standar pekerjaan lapangan yang pertama menyatakan bahwa pelaksanaan audit harus direncanakan dan disupervisi. Semakin cepat penyelesaian audit dan semakin bagus kualitas audit maka akan mempengaruhi biaya yang akan dikeluarkan oleh klien untuk auditor.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh kepemimpinan seorang manajer / supervisor yang tepat dalam kantor akuntan publik akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya auditor dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya oleh pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan manajernya (Suranta,2002:117).

Kantor Akuntan Publik Menurut SPAP (2001:311.5) manajer/supervisor memberikan pengarahan kepada auditor dalam mencapai tujuan audit dan

memberikan instruksi kepada auditor, serta memberitahu tanggung jawab dan tujuan prosedur yang harus dilaksanakan auditor. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan cara kerja seorang manajer / supervisor dalam kantor akuntan publik adalah gaya kepemimpinan transaksional yang bisa memberikan arahan dan motivasi untuk auditor dalam mencapai tujuannya, serta menetapkan peran dan tugas apa saja yang harus dilakukan pemimpin yang diteliti adalah manajer / supervisor pada dilaksanakannya auditor.

Steer (1985) dalam Suharto dan Cahyono (2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Pendapat Harold Koontz (1989) dalam Suharto dan Cahyono (2005), mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya dan akhirnya akan memuaskan keinginan kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi yang dan akhirnya akan memuaskan keinginan. kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan.

Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing, serta harus menjalani pelatihan teknis yang cukup

(SPAP 2001:210.1). Pada dasarnya bukan itu saja yang terpenting dalam mencapai hasil audit, tetapi juga auditor mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, keahlian dan pelatihan tidak ada artinya bagi kantor akuntan publik, jika auditor tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan keahlian dan pelatihan yang dimilikinya. Dalam menyelesaikan tugas ini para auditor perlu diberi arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan (Saydam, 1996:326). Pemberian motivasi dikatakan penting karena manajer/ supervisor itu tidak sama dengan auditor. Seorang manajer/supervisor tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri, karena keberhasilannya sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh auditor. Disinilah letak pentingnya pemberian motivasi kepada auditor, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Motivasi dilakukan karena diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bila auditor mempunyai kepuasan kerja yang sesuai dengan tujuannya, maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Komitmen auditor terhadap organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bersangkutan. Komitmen organisasi dapat dijabarkan sebagai kekuatan identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). Hal ini bisa ditandai bila manajer/supervisor dalam kantor akuntan publik mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat, maka auditor mempunyai dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi organisasi dan adanya keyakinan serta penerimaan secara penuh nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semua itu dilakukan individu dalam usahanya untuk mengintegrasikan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Bila auditor bisa menyesuaikan diri dengan organisasi, selalu terlibat dengan kegiatan organisasi dan mempunyai ikatan moral dengan organisasi, maka keinginan berpindah dirinya semakin kecil, sehingga kinerjanya lebih bisa diandalkan karena dirinya dan organisasi saling membutuhkan.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja karyawan (Wibowo, dkk, 2001:1). Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya karyawan. Budaya yang kuat adalah budaya yang terdiri dari nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas diseluruh organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya.

Pada umumnya, didalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki auditor, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang lebih besar, sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya. Budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Iklm organisasi adalah satu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada persepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja ( George Lirwin, 1968 dalam Rosalia Neta, 2007). Smither ( 1998 ) dalam Martini ( 2003 ) menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat diartikan ketika karyawan merasakan berbagai situasi yang ada didalam lingkungan organisasi dan akan menghasilkan interpretasi terhadap organisasi tersebut. Dengan kata lain iklim merefleksikan perasaan, pendapat dan perilaku karyawan terhadap tempatnya bekerja. Iklim organisasi sangat penting maknanya bagi auditor karena bisa menjadi landasan gerak baik bagi auditor maupun organisasi. Selain itu iklim organisasi juga memberikan arahan kepada auditor dalam menyikapi segala sesuatu yang dihadapi dan dikerjakan auditor. Terciptanya iklim organisasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan auditor, mendorong auditor untuk bisa lebih berkonsentrasi dalam melakukan pemeriksaan dan memberikan semangat baik secara individu maupun kelompok untuk bisa bekerja

sesuai dengan tanggung jawabnya. Penyelesaian tugas sebagai seorang auditor tidak dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja auditor didalam organisasi dan akan mendorong auditor tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya serta dalam pelaksanaan audit akan dapat berjalan dengan baik pula sehingga akan mencapai suatu prestasi kerja yang bagus dan selanjutnya akan memberikan hasil yang memuaskan bagi konsumen pengguna jasa.

Selain iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja auditor adalah konflik peran. Konflik peran timbul karena adanya dua "perintah" yang berbeda yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang auditor menyebabkan terbaikannya perintah yang lain ( wolfe dan Snoke, 1962 dalam Rosalia Neta, 2007 ). Dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Misalnya auditor memeriksa laporan keuangan suatu perusahaan dan sebagai hasil pemeriksaan auditor tidak mau memberikan pendapat karena auditor menganggap bahwa laporan keuangan tersebut tidak valid, tidak ada bukti- bukti yang mendukung dan sangat jauh menyimpang dari standar atau pedoman penyusunan laporan keuangan, namun supervisor meminta auditor untuk memberikan pendapat bahwa laporan keuangan tersebut tidak wajar alasannya adalah karena supervisor tidak ingin kehilangan klien atau dengan kata lain supervisor ingin mempertahankan klien agar tetap mau menggunakan jasa KAP tersebut sehingga disini auditor mengalami konflik antara tuntutan audit dengan tuntutan supervisor. Adanya

konflik peran ini membuat auditor tidak menggunakan kemampuannya dengan optimal dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang auditor.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Arywanti dan Dwi (2010) yang meneliti perilaku auditor internal serta konsekuensinya terhadap kinerja auditor. Namun dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel konflik peran dan iklim organisasi. Selain itu pula penelitian ini mempunyai sampel dan cakupan wilayah yang berbeda dengan penelitian Arywanti dan Dwi (2010) yaitu pada penelitian sebelumnya memakai sampel auditor intern pengawas pemerintah non departemen sedangkan pada penelitian ini menggunakan auditor pada KAP ( kantor akuntan publik) di Semarang.

Berdasarkan uraian di atas maka pada kesempatan ini penulis ingin melakukan penelitian dengan judul ” **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor**”.

## **1.2 Perumusan masalah.**

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
2. Apakah batasan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
6. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?

8. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?

### **1.3 Tujuan penelitian Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian.**

1. Untuk mengetahui apakah kompleksitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui apakah batasan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
5. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
7. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
8. Untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Bagi Kantor Akuntan Publik**

Memberikan pertimbangan bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam

mengelola sumber daya manusia untuk memberikan gambaran tentang cakupan, metode, dan hasil riset tentang pengaruh kompleksitas tugas, batasan waktu, gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan konflik peran terhadap kinerja auditor.

## **2. Bagi Penelitian selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan bukti empiris, khususnya dalam hal pengaruh kompleksitas tugas, batasan waktu, gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan konflik peran terhadap kinerja auditor. Dengan adanya gambaran riset yang telah dilakukan dalam bidang ini, diharapkan akan terdapat kemungkinan riset yang potensial untuk dilakukan di masa datang.

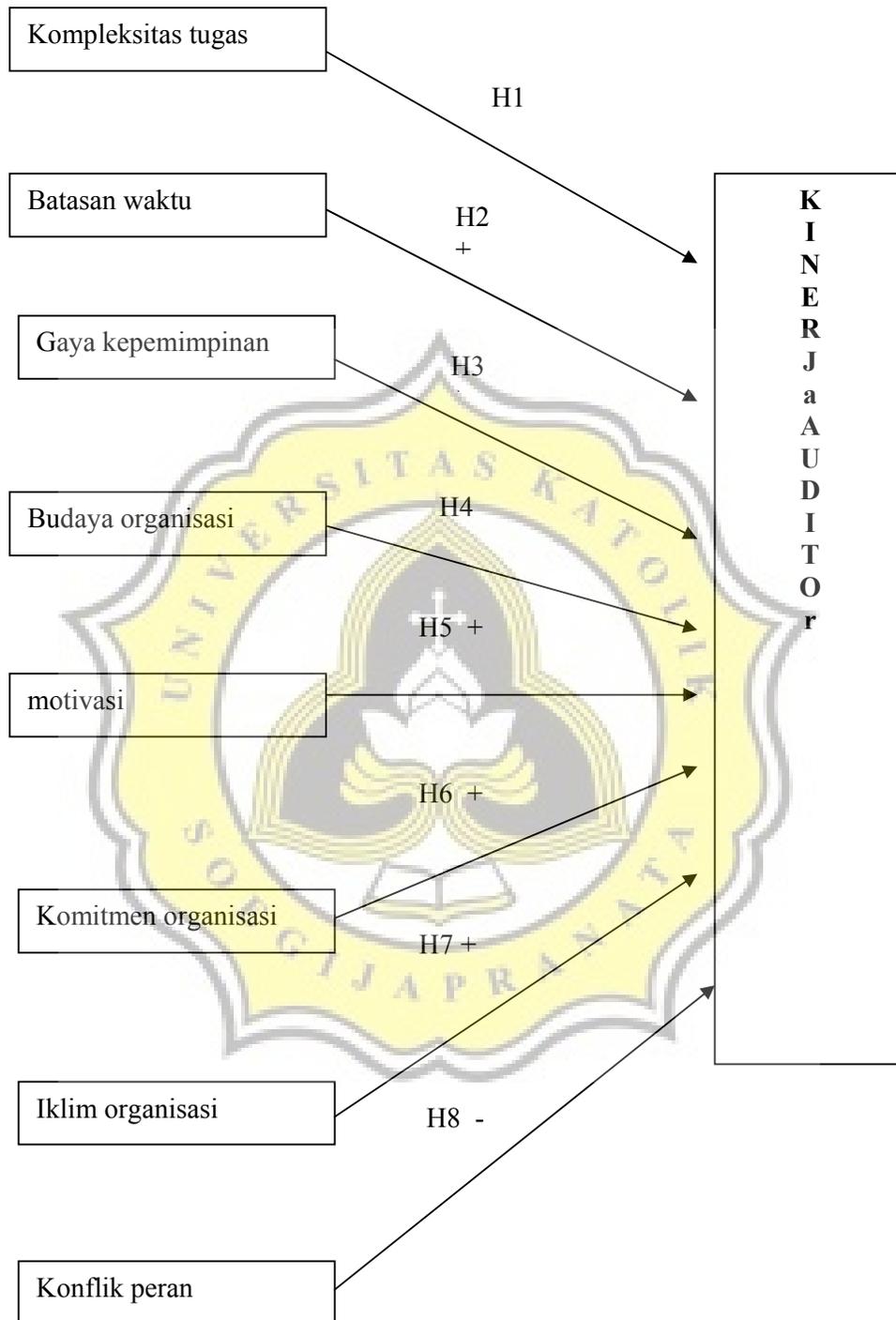
## **3. Bagi Penulis**

Sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan serta menambah wawasan dan pengetahuan berkaitan dengan kompleksitas tugas, batasan waktu, gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, konflik peran dan kinerja auditor.

#### **1.4 Kerangka pikir.**

Sebuah Kantor Akuntan Publik harus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja auditornya. Hal ini sangat penting karena dengan semakin baik kinerja auditor dalam sebuah KAP, maka secara langsung hal itu dapat mengangkat image masyarakat terhadap KAP tersebut. Masyarakat semakin menaruh kepercayaan terhadap mereka dalam melakukan pengauditan terhadap laporan keuangan. Furtwengler (2002: 79) yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Perbaikan yang harus dilakukan yaitu berasal dari diri auditor sendiri dan berasal dari luar diri auditor tersebut.

Oleh sebab itu maka dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu kompleksitas tugas, batasan waktu, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi, iklim organisasi dan konflik peran.



## **1.5 Sistematika penulisan**

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab, yaitu :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan sumber dan jenis data yang akan digunakan, gambaran umum obyek penelitian, definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Merupakan hasil dan analisis data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

### **BAB V PENUTUP**

Merupakan kesimpulan, keterbatasan dan implikasi dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.