

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien maupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil kerja yang baik bahkan lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi/perusahaan atau sebaliknya.

Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser, 1993 dalam Fanani *et al*, 2008), yaitu: (1) kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu merupakan ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Dalam penelitian ini struktur audit mempengaruhi kinerja auditor, struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang

dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Penggunaan struktur audit dapat meningkatkan kinerja auditor. Auditor yang tidak memiliki pengetahuan mengenai struktur audit yang baik cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Akuntan profesional mempunyai peran penting dalam dunia bisnis dan perkembangannya. Profesi akuntan kini menjadi salah satu profesi kunci dalam perkembangan dan kemajuan dunia bisnis. Akuntan bukan hanya sekedar ahli dalam bidangnya tetapi harus dapat melaksanakan pekerjaannya dengan *due professional care* dan selalu menjunjung tinggi kode etik profesinya. Kurangnya independensi auditor dan maraknya rekayasa laporan keuangan korporat, telah menurunkan kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak yang independen.

Beberapa kasus terkait krisis moral dalam dunia bisnis seperti yang dikemukakan beberapa tahun silam adalah kasus *Enron Corporation*, kasus *mark-up* laporan keuangan PT. Kimia Farma (2001) yang *overstated* di mana terjadi penggelembungan laba bersih tahunan senilai Rp 32,668 miliar, telah menyebabkan tuntutan pengadilan terhadap

sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menjadi auditor perusahaan tersebut.

Terjadinya kasus–kasus kegagalan auditor dalam mengungkapkan rekayasa dan kecurangan pelaporan keuangan berskala besar seperti di atas, telah membuat banyak pihak mempertanyakan dan meragukan kredibilitas dan independensi profesi akuntan publik. Hasil penelitian Trisnaningsih (2007) membuktikan bahwa independensi auditor mempengaruhi kinerja auditor.

Selain itu, kinerja KAP seringkali terganggu karena tingkat perpindahan (*turnover*) karyawan yang tinggi sehingga menyebabkan ketidakstabilan dalam tubuh organisasi karena personel atau karyawan baru yang membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dan mencapai kinerja terbaiknya. Penyebab terjadinya perpindahan karyawan adalah tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dari dalam ataupun dari luar diri karyawan, dalam hal ini komitmen karyawan terhadap profesinya maupun komitmen KAP dimana karyawan tersebut bekerja. Auditor yang komitmen terhadap profesinya, tetap akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Berbagai penelitian mengenai komitmen organisasi telah dilakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Lawalata, Said dan Mediaty (2008) yang menguji bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi diyakini juga merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada level terendah. Yuskar dan Devisia (2011) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dan hasilnya berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002). Gaya kepemimpinan juga di artikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan seorang manajer atau supervisor yang tepat dalam kantor akuntan publik akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya auditor dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajernya (Safitri, 2008).

Auditor sering dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan

Shis, 2005 dalam Ramadhan, 2011). Selain konflik peran, auditor juga sering dihadapkan oleh potensial ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya.

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Peterson dan Smith, 1995). Kondisi-kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah menggabungkan penelitian Lawalata *et al* (2008) yang menggunakan variabel independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, Ramadhan (2011) dengan variabel struktur audit dan ketidakjelasan peran dan Fanani *et al* (2008) menggunakan variabel konflik peran. Maka judul penelitian ini adalah:

“Pengaruh Struktur Audit, Independensi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik?
2. Apakah independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik?
6. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik?
7. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kebijakan bagi Kantor Akuntan Publik mengenai pengaruh independensi, komitmen organisasi, budaya organisasi, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

2. Bagi Auditor

Memberikan tambahan informasi terhadap auditor untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dan yang tidak dapat mempengaruhi kinerja auditor.

3. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh independensi, komitmen organisasi, budaya organisasi, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

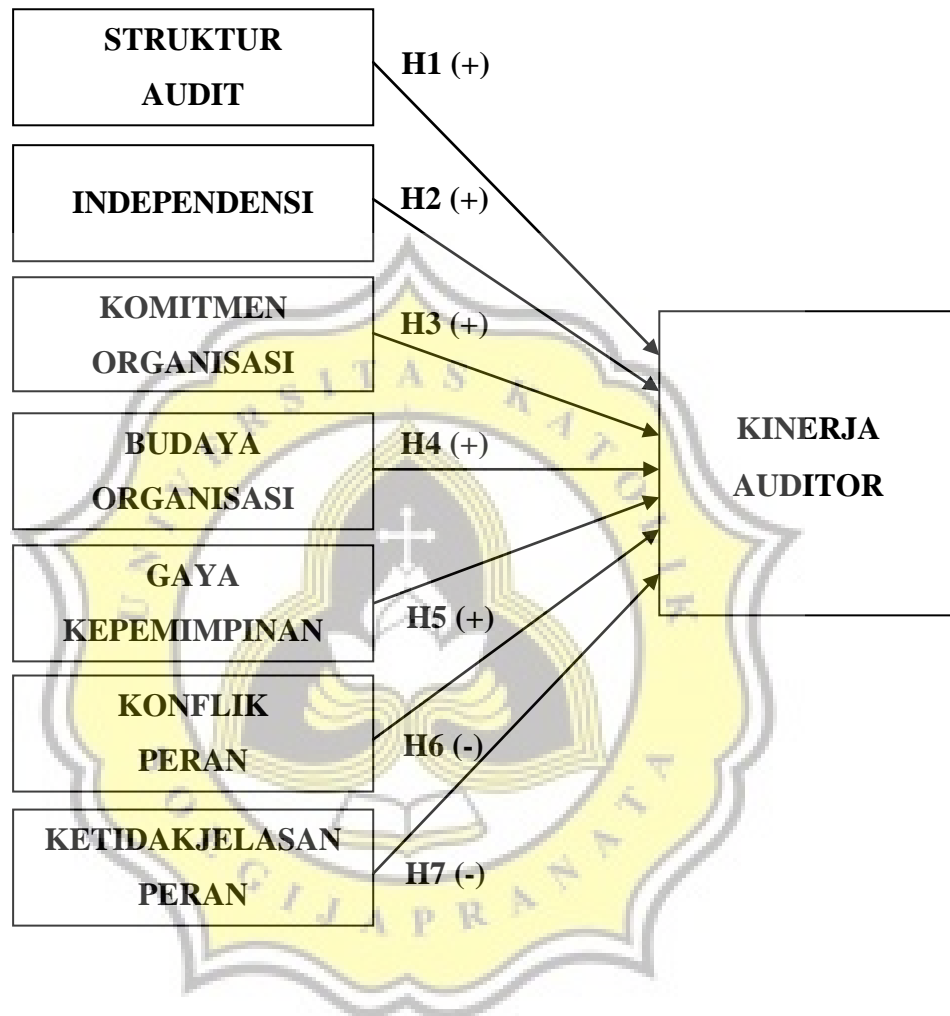
4. Bagi Penelitian berikutnya

Memberikan sumbangan pengetahuan ilmiah dan pengembangan teori di bidang auditing yang berkaitan dengan independensi, komitmen organisasi, budaya organisasi, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kinerja auditor.

1.4 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian menjelaskan hubungan antara variabel independen penelitian yaitu struktur audit, independensi, komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap variabel dependennya yaitu kinerja auditor. Kerangka pikir penelitian ini digambarkan dengan skema sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pikir



1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam tiga bab, yaitu :

Bab I, merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

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

Bab III, merupakan metode penelitian yang berisi mengenai 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, merupakan hasil dan analisis data yang menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

Bab V, merupakan kesimpulan, keterbatasan, dan implikasi dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.

