

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pemimpin menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai suatu organisasi di bidang jasa keuangan memiliki tujuan yaitu memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan bahwa laporan keuangan yang disusun oleh klien disajikan secara wajar. Dalam mencapai tujuan tersebut, terdapat berbagai tekanan atau kepentingan dari klien maupun pengguna laporan keuangan lainnya. Oleh karena itu, akuntan publik dalam memberikan opini kewajaran dalam laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap berbagai kepentingan.

Terdapat berbagai kasus manipulasi laporan keuangan yang dilakukan KAP bersama perusahaan. Salah satu kasus adalah kasus Enron. Kasus yang dilakukan Enron terjadi karena manajemen Enron melakukan *window dressing* dengan menunda mencatat piutang, melakukan *mark up* pendapatan, dan menyembunyikan hutang. Dalam melakukan tindakan tersebut, manajemen Enron dibantu oleh pihak Kantor Akuntan Publik (KAP) yakni KAP Artur Anderson. Adapun kesalahan yang dilakukan oleh KAP Artur erat kaitannya dengan etika. Hal ini terbukti dengan kesengajaan auditor Artur untuk bekerja

sebagai karyawan keuangan di Enron. Hal ini menyebabkan dengan mudahnya proses *window dressing* terjadi. Akibat perilaku tidak etis ini, maka perusahaan Enron jatuh bangkrut dan berimbas pada menurunnya kepercayaan masyarakat luas pada KAP Artur Anderson, serta profesi akuntan lainnya.

Di Indonesia terdapat kasus KAP KPMG-Siddharta Sidharta & Harsono yang terbukti menyuap aparat pajak di Indonesia untuk diterbitkannya faktur palsu biaya jasa professional KPMG yang harus dibayarkan klien PT Easman Christensen (Amr, 2001) Selain itu, kasus keterlibatan kolusi sembilan (9) KAP dengan bank-bank bermasalah yang diperiksa untuk melakukan pemalsuan laporan keuangan (Gatra, 2001). Kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan KAP di Indonesia berkaitan dengan pelanggaran etika profesi. Dalam hal ini seharusnya auditor eksternal memegang teguh kepercayaan masyarakat karena kunci kesuksesan organisasi penyedia jasa terletak pada kepercayaan masyarakat akan jasa yang diberikan.

Etika menjadi tolak ukur seseorang untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang baik dan benar. Disinilah peran pemimpin menjadi peran yang krusial. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun manajerial yang profesional dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kode etik profesi dan bisnis yang berlaku. Pemimpin yang berperilaku etis memiliki karakteristik kepemimpinan etis.

Kepemimpinan etis adalah perilaku normatif yang tepat melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut untuk pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan (Brown, Michael E. & Linda K. Trevino, 2006). Dengan demikian kepemimpinan etis harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar mampu mempengaruhi bawahannya untuk dapat berperilaku secara etis.

Dalam hal ini kepemimpinan etis sangat diperlukan bagi akuntan publik karena adanya kepemimpinan etis, secara langsung maupun tidak langsung seorang pemimpin akan menerapkan etika profesinya dan mempengaruhi bawahannya untuk berperilaku secara etis. Semakin etis perilaku pemimpin, maka hal ini akan berpengaruh pada kinerja auditor dalam menghasilkan opini yang dapat diyakini kebenarannya oleh masyarakat.

Semakin mendesaknya kebutuhan perusahaan akan penilaian pelaporan keuangan tahunan, maka diperlukan pula akuntan publik yang memiliki independensi, integritas dan perilaku etis yang tinggi dalam melakukan audit. Dalam hal ini, peran akuntan publik adalah sebagai penilai dan penjamin akan laporan keuangan telah disajikan secara wajar oleh manajemen perusahaan. Peran pemimpin akuntan publik yang memiliki kepemimpinan etis sangat diperlukan dalam menjunjung perilaku etis bawahannya dalam melakukan audit yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Dengan begitu, opini

audit yang diberikan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi *stakeholder* dalam mengambil keputusan yang tepat.

Kepemimpinan etis yang dimiliki oleh seorang pemimpin salah satunya dipengaruhi oleh kepribadian individu. Kepribadian merupakan karakter seseorang dalam membentuk suatu kebiasaan dalam berperilaku. Dalam teori *The Big Five Personality* terdapat lima dimensi kepribadian, yaitu *agreeableness*, *openness to experience*, *extraversion*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Brown, Michael E. & Linda K. Trevino (2006) memberikan sebuah proposisi bahwa *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* negatif memiliki pengaruh pada kepemimpinan etis. Penelitian tersebut tidak mengusulkan hubungan antara kepemimpinan etis dengan *openness to experience* ataupun pada *extraversion*. Ciri-ciri kepribadian pada *openness to experience* dan *extraversion* berkaitan dengan “karisma” yang bukan bagian dari konstruk kepemimpinan etis. Pada penelitian Judge, T.A., dkk (2002) menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* dan *openness to experience* berhubungan dengan pemimpin karismatik. Seseorang yang memiliki kepribadian *openness to experience* dan *extraversion* menunjukkan kepribadian yang imajinatif, berwawasan, dan optimis pada visi masa depan.

Kepemimpinan etis tidak termasuk dalam pemimpin yang visioner dan stimulasi intelektual, pemimpin tersebut merupakan bagian dalam pemimpin

karismatik (Brown, Michael E. & Linda K. Trevino, 2006). Pemimpin etis menekankan pada standar etika, integritas dan moral pemimpin. Pendapat lain menjelaskan bahwa integritas berkorelasi dengan *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism* (Kalshoven Karianne, Den Hatog, & De Hoogh, 2011)

Pemimpin etis mencoba untuk mempengaruhi pengikut secara eksplisit dengan menetapkan standar etika dan memegang pengikut' untuk bertanggung jawab pada standar tersebut dengan menggunakan *reward* dan disiplin. Dengan begitu, kepribadian pemimpin menjadi hal yang patut dipertimbangkan dalam mempengaruhi bawahan mencapai tujuan, baik dengan memberikan contoh, arahan, dukungan, dan komunikasi interpersonal dalam pengambilan keputusan.

Model kepribadian *Big Five* menurut McCrae dan Costa adalah *agreeableness* (orang yang berhati lembut, pengalah, mudah percaya, dermawan, ramah, toleran, dan bersahabat), *conscientiousness* (pekerja keras, teliti, teratur, gigih, tepat waktu dan tekun), dan *neuroticism* (mudah cemas, tempramental, mengasihani diri, emosional, dan rentan terhadap gangguan yang berkaitan dengan stress). Sedangkan *neuroticism* negatif (tenang, terkadang bertempramen, puas diri, tidak emosional, dan kuat) (Feist, J. & Feist, G. J., 2008).

Xu Xiaoyong, Fen Yu, & Jiannong Shi (2011) bahwa *agreeableness* dan *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis serta *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kepemimpinan etis pada industri *healthcare* di China. Sedangkan penelitian Walumbwa, F.O. & Schaubroeck, J. (2009) menunjukkan bahwa *agreeableness* dan *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis. Kalshoven Karianne, Den Hatog, & De Hoogh (2011) menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis pada perusahaan swasta di Belanda

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka motivasi penelitian ini adalah untuk mengetahui perluasan hasil penelitian pada organisasi yang berbeda, berdasarkan fenomena yang ada. Pada penelitian ini mengenai hubungan pengaruh faktor kepribadian terhadap kepemimpinan etis pada jasa keuangan khususnya Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Penelitian ini untuk melihat hubungan antara persepsi kepribadian pemimpin dan persepsi bawahan pada perilaku pemimpinnya yang berkaitan dengan kepemimpinan etika. Dengan demikian penelitian ini berjudul **“Pengaruh Faktor Kepribadian (*Agreeableness*, *Conscientiousness*, dan *Neuroticism*) Terhadap Kepemimpinan Etis pada Akuntan Publik di Kota Semarang”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa perumusan permasalahan yang terjadi adalah

1. Apakah *agreeableness* berpengaruh terhadap kepemimpinan etis?
2. Apakah *conscientiousness* berpengaruh terhadap kepemimpinan etis?
3. Apakah *neuroticism* berpengaruh terhadap kepemimpinan etis?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah *agreeableness* berpengaruh terhadap kepemimpinan etis.
2. Mengetahui apakah *conscientiousness* berpengaruh terhadap kepemimpinan etis.
3. Mengetahui apakah *neuroticism* berpengaruh terhadap kepemimpinan etis.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai kontribusi praktek. Manfaat ini diharapkan dapat memberikan efek pada :

1. Kontribusi Kantor Akuntan Publik

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu pengembangan strategi dalam pemilihan auditor senior yang akan

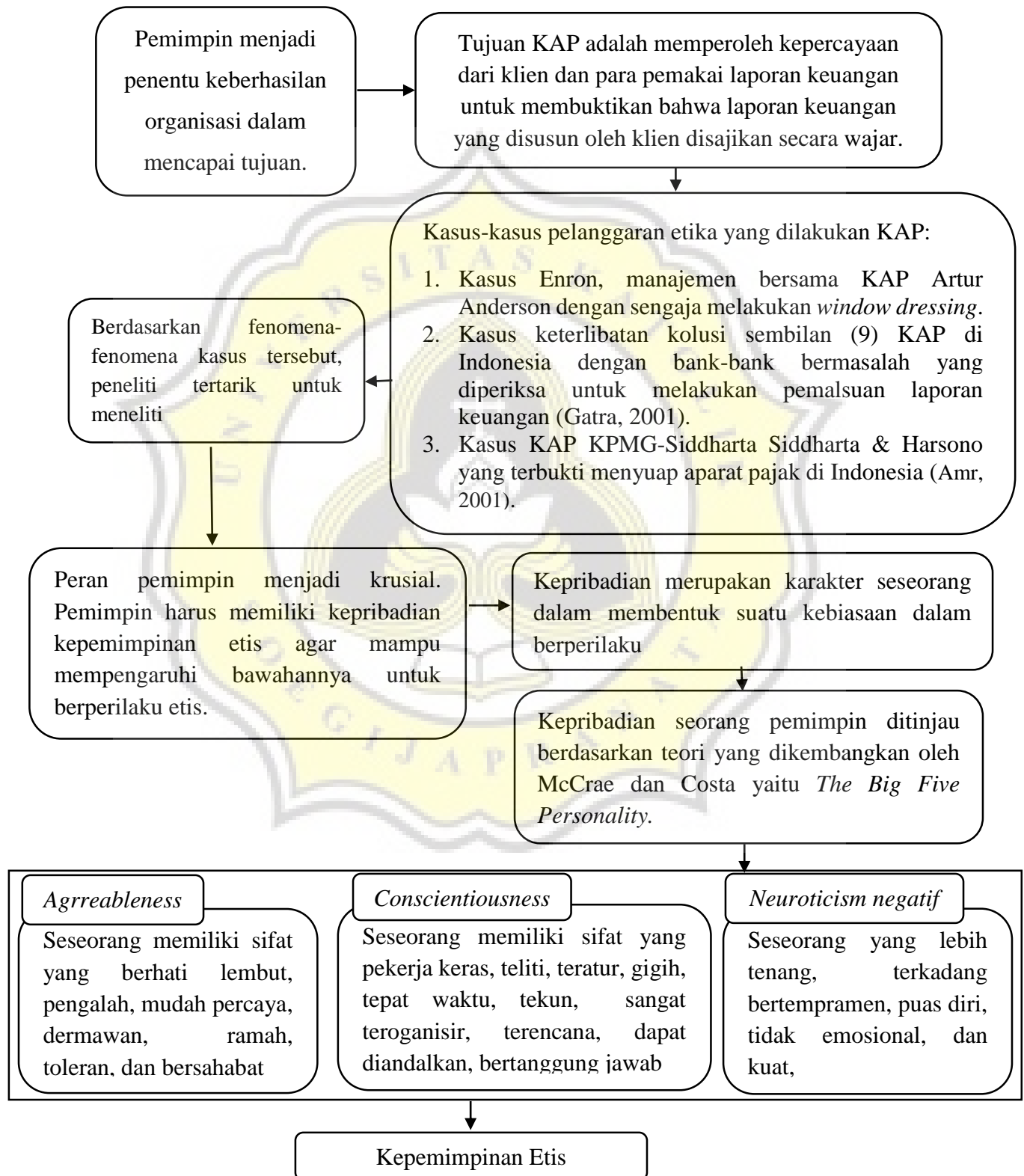
membuat keputusan berdasarkan standar etika dan menentukan cara terbaik untuk meningkatkan perilaku etis dalam melakukan tugas audit.

2. Kontribusi Riset

Hasil riset ini sebagai tambahan bukti empiris bagi proposisi Brown, Michael E. & Linda K. Trevino (2006). Riset ini memberikan kontribusi terhadap perkembangan riset yang terdahulu yaitu pengaruh kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* terhadap kepemimpinan etis. Peneliti mengembangkan penelitian mengenai pengaruh kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* terhadap kepemimpinan etis pada sektor jasa keuangan yaitu Kantor Akuntan Publik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perkembangan riset yang terdahulu agar mendapatkan *external validity* yang lebih baik.

1.4. Kerangka Pikir

Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian



1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, dengan uraian sebagai berikut:

Bab I merupakan bab yang berisikan pendahuluan. Bab ini memberikan gambaran mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah dan batasan masalah, tujuan, manfaat dari penelitian yang dilakukan serta sistematika penulisan.

Bab II berisi landasan teori yang berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penyusunan laporan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis yang akan diuji, serta definisi dan pengukuran variabel dalam penelitian ini.

Bab III menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan. Bab ini berisi tentang obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data atau uji hipotesis.

Bab IV berisi tentang hasil pembahasan. Bab ini meliputi gambaran umum responden, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, hasil pengujian hipotesis serta interpretasi hasil.

Bab V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, saran-saran, dan keterbatasan penelitian yang berkaitan dengan kesimpulan yang diperoleh.