

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja di dalam perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan terganggu karena berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Kinerja perusahaan yang telah bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang unik. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya profesional (contoh: pengacara dan dokter) sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya.

Profesi akuntan publik harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan

manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional (Setiawan dan Ghozali 2006). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah kantor akuntan publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, para auditor harus berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan profesinya. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh Hellriegel (2001) bahwa kinerja yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai, 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan, 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Terkait dengan peningkatan kinerja profesional, karakter pribadi profesional dan kondisi tempat profesional bekerja menjadi konsekuensi penting bagi KAP, bagi profesional itu sendiri, dan bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa profesional (publik). Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja profesional dapat menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda, keadaan psikologis yang berbeda, dan juga dapat mempengaruhi keputusan profesional untuk tetap atau meninggalkan KAP (*turnover*). Dalam penelitian Barrick dan Mount (1993) dijelaskan bahwa beberapa meta-analisis telah membuktikan bahwa karakter pribadi dapat memprediksi dengan baik tingkat *kinerja* individu. Dan ditemukan pula hubungan antara karakter pribadi serta tindakan dipengaruhi oleh situasi dimana individu itu bekerja. Fisher (2001) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja auditor dengan mengurangi tekanan di

lingkungan kerja profesional. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak hanya karakter pribadi yang mempengaruhi tindakan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang menentukan kebebasan seseorang.

Manusia di dalam hidupnya disamping sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu, jugamerupakan makhluk sosial, di mana dalam kehidupannya di bebani tanggungjawab,mempunyai hak dan kewajiban, dituntut pengabdian dan pengorbanan.Tanggung jawab itu sendiri merupakan sifat yang mendasar dalam diri manusia, tetapi bisa juga tergeser oleh faktor eksternal. Setiap individu memiliki sifatini. Ia akan semakin membaik bila kepribadian orang tersebut semakin meningkat.Iaakan selalu ada dalam diri manusia karena pada dasarnya setiap insa n tidak bisamelepaskan diri dari kehidupan sekitar yang menuntut kepedulian dan tanggung jawab.Inilah yang menyebabkan frekwensi tanggung jawab masing-masing individu berbeda.

Otonomi telah dikaitkan dengan motivasi dan kinerjayang baik dari seorang pegawai (Xie dan Johns, 1995). Xie dan Johns (1995) menyatakan bahwa apabila otonomi sudah dimiliki maka tugas dan kinerjaakan semakin baik. Menurut Au dan Cheung (2004), (dikutip oleh Pearson, *et al.*, 2009) otonomi juga dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja. Hal itu dipertegas oleh penelitian oleh Tai dan Liu (2007) yang menyatakan bahwa otonomi memiliki pengaruh positif bagi pegawai yang memiliki emosional yang tinggi disaat mengalami tekanan dan ketegangan. Perusahaan sebaiknya memberikan keleluasan bekerja bagi pegawai yang memilki

emosional tinggi agar dapat bekerja lebih baik. Dengan adanya otonomi mereka akan lebih bijaksana dalam bekerja tanpa ketegangan dan tekanan. Morgeson *et al.*, (2005) membuktikan adanya hubungan yang kompleks antara otonomi dan kinerja. Otonomi mencerminkan tingkat kebijaksanaan, kebebasan, dan independensi seseorang merencanakan pekerjaan dan membuat keputusan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, Wrzesniewski & Dutton (2001) (dalam Tai dan Liu, 2007) menyatakan bahwa individu yang memiliki pekerjaan yang sama akan memiliki tingkat kinerjanya berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga membuat peranan mereka berbeda juga. Teori ini sebagai landasan percobaan untuk memahami peran seseorang dalam pekerjaan melalui keahlian dan cara mereka melaksanakan tugas.

Dalam suatu organisasi yang kompleks, sebaiknya memiliki keterangan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada penerima mandat. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan peran yang menurut Rizzo *et al.* dalam penelitian Michael *et al.* (2009) menyatakan bahwa kebutuhan peran adalah wewenang seseorang untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan peran seseorang dalam organisasi. Jika pegawai tidak menyadari keberadaan tanggung jawab dan apa yang diharapkan maka mereka akan sulit mengambil keputusan dan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara ambiguitas peran dan kinerja (Fisher, 2001). Ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan kinerja (Kalbers dan Cenker, 2008). Ambiguitas peran dapat menimbulkan ketegangan dalam bekerja, kepuasan kerja, kecenderungan

meninggalkan perusahaan, dan kinerjanya buruk (Jackson dan Schuler, 1985). Dari sudut pandang teori motivasi yaitu *expectancy theory* menurut Vroom, kinerja seharusnya memiliki korelasi negatif terhadap ambiguitas peran dan *role conflict* sebab keduanya memiliki hubungan negatif terhadap usaha dan harapan dalam pekerjaan (Jackson dan Schuler, 1985).

Menurut Handoko, pengalaman kerja adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (2000). Dengan demikian pengalaman kerja menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi

Penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian Kalbers dan Cenker (2008) dengan menguji kembali keterkaitan antara pengalaman kerja, otonomi kerjanya, ambiguitas peran terhadap kinerja auditor di KAP Indonesia. Konsisten dengan penjelasan di awal, bahwa karakter pribadi menjadi konsekuensi penting dalam peningkatan kinerja profesional di KAP, maka dalam penelitian ini digunakan variabel kepribadian yang meliputi aspek biografis untuk mengukur tingkat kinerja profesional di KAP. Variabel tersebut adalah tanggung jawab.

Penelitian ini menggabungkan Penelitian Kalbers dan Cenker (2008) dengan penelitian Quinones, et.al. (1995) dengan menggunakan variabel tanggung jawab, Murtanto dan Andryani (2005) dengan menggunakan variabel Pengalaman kerja, Morgeson et.al. (2005) dengan menggunakan variabel Otonomi kerja, Babin dan Boles (1998) dengan menggunakan variabel Ambiguitas peran.

Meningkatnya kebutuhan akan kualitas dan kinerja auditor pada tingkat individu maupun perusahaan (lokal dan multinasional) menyebabkan profesi auditor di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Agar dapat memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab tersebut, profesional dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pada profesinya. Profesional yang bekerja dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi. Hal tersebut yang mendorong penulis meneliti kembali sejauh mana konsep Kalbers dan Cenger (2008) dapat diterapkan pada profesional di Indonesia. Berdasarkan pada uraian rumusan masalah tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Tanggung jawab, Pengalaman kerja, Otonomi kerja, dan terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang penelitian, maka peneliti ingin mengangkat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di KAP?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di KAP?
3. Apakah otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di KAP?
4. Apakah ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di KAP?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif tanggung jawab terhadap kinerja auditor di KAP
2. Untuk mengetahui pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja auditor di KAP
3. Untuk mengetahui pengaruh positif otonomi kerja terhadap kinerja auditor di KAP
4. Untuk mengetahui pengaruh negatif ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP

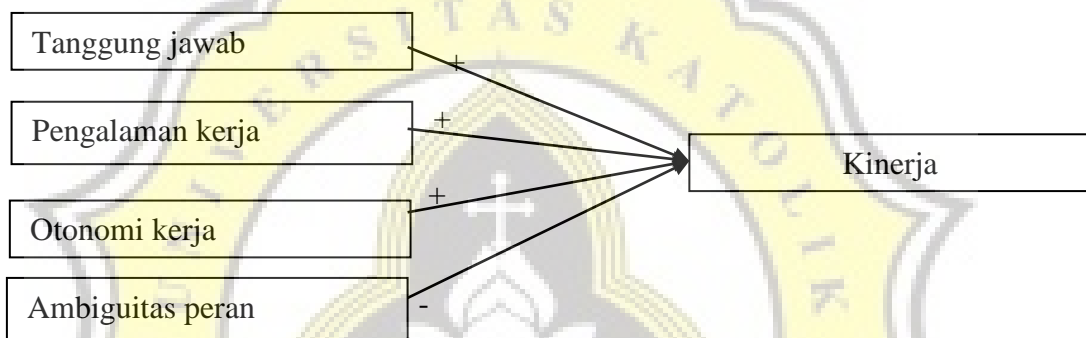
1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini antara lain:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengalaman, pemahaman, kemampuan intelektual tentang pengaruh tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah pengetahuan di bidang akuntansi perilaku dan auditing untuk menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi para akademisi, diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris pada literatur akuntansi, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, yang ditinjau dari tanggung jawab, pengalaman pekerjaan, otonomi pekerjaan dan ambiguitas peran.

1.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran

Kinerja di dalam perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan terganggu karena berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Kinerja perusahaan yang telah bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi.

Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja sebagai ukuran untuk mengetahui bagaimana kinerja auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel independen lain yang digunakan yaitu tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam 3 bab, yaitu :

- Bab I, Merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.
- Bab II, Merupakan 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, 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 pembahasan.
- Bab V, Merupakan kesimpulan dan saran.