

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas hasil Kinerja KAP yang baik sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor menjadi sorotan utama, bagi klien maupun public atau masyarakat untuk menilai hasil audit yang dikerjakan. Kinerja auditor adalah capaian hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan menjadi salah satu nilai yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil kerja yang baik bahkan lebih baik untuk menuju kearah tercapainya tujuan organisasi/perusahaan ataupun 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 motivasi diyakini juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Ster (1985) dalam Safitri (2008) juga memperjelas bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Robbins dalam Sarita (2009) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Johana (2012) Akuntan publik dalam tugasnya mengaudit perusahaan klien memiliki posisi yang strategis sebagai pihak ketiga dalam lingkungan perusahaan klien yakni ketika akuntan publik mengemban tugas dan tanggung jawab dari manajemen untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan yang dikelolanya. Dalam hal ini manajemen ingin supaya kinerjanya terlihat selalu baik dimata pihak eksternal perusahaan Akan tetapi disisi lain, pemilik menginginkan supaya auditor melaporkan dengan sejujurnya keadaan yang ada pada perusahaan yang telah dibiayainya. Seringkali kurangnya independensi auditor dan maraknya manipulasi akuntansi korporat membuat kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan mulai menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen. Krisis moral dalam dunia bisnis salah satunya adalah kasus enron corporation.

KAP dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan serta dapat mengambil peluang dari perubahan yang ada. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. 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 dalam Trianingsih 2007).

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. Yousef (2000) dalam Lawalata, Said dan Mediaty (2008) juga menerangkan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, dimana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Namun 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. Keberhasilan suatu KAP untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong KAP tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Yuskar dan Devisia (2011) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dan hasilnya berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Disini auditor juga 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 Fanani, 2008). Selain konflik peran, auditor juga sering dihadapkan oleh potensial ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya. Efek potensial dari konflik peran dan

ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya bagi individual dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan menurunnya kinerja. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

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 dalam fanani 2008). Kondisi-kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan

Penelitian ini menggabungkan penelitian Lawalata *et al* (2008) yang menggunakan variabel independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, Ramadhan (2011) dengan variabel ketidakjelasan peran, dan Fanani *et al* (2008) menggunakan variabel konflik peran, serta menambahkan penelitian Johana (2012) dengan variable motivasi Maka judul penelitian ini adalah:

**“Pengaruh Motivasi, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, 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 Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
2. Apakah independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
6. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
7. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?

### **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 motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

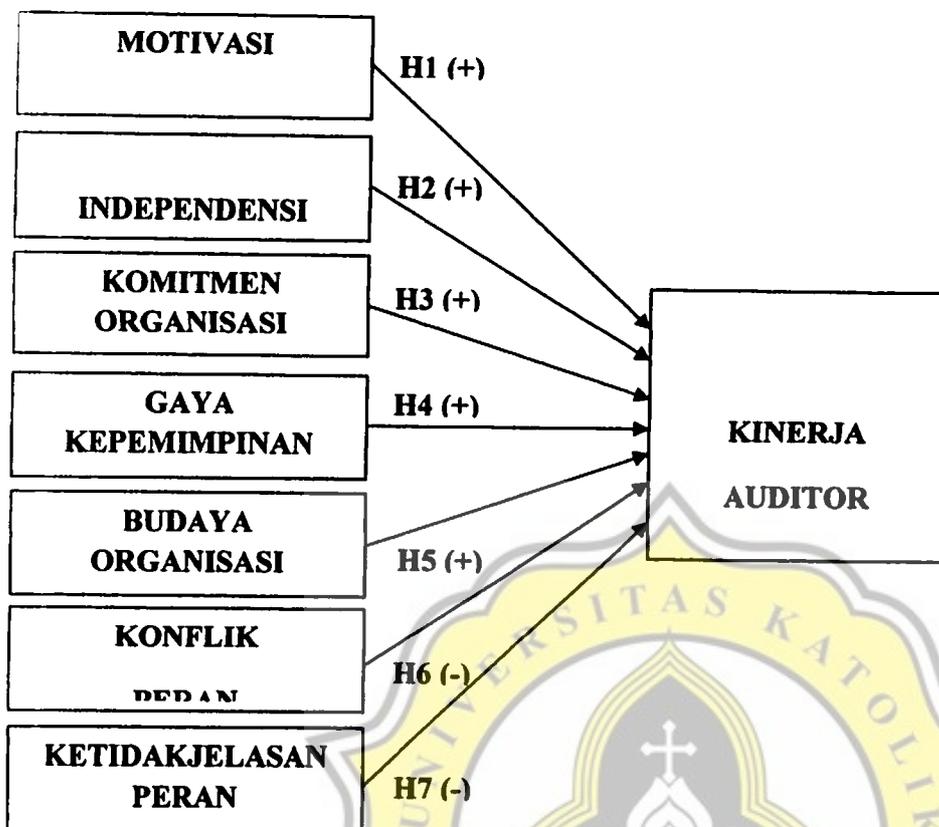
### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

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

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perkembangan ilmu akuntansi, terutama yang berkaitan dengan perilaku orang-orang yang berprofesi dalam bidang akuntansi.
2. Bagi para pimpinan kantor akuntan publik, IAI, dan perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja auditor/karyawan.
3. Bagi para akademisi khususnya peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melaksanakan penelitian sejenis atau penelitian di bidang yang sama.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai perilaku orang-orang yang berprofesi dalam bidang audit

### **1.4 Kerangka Pikir Penelitian**

Kerangka pikir penelitian menjelaskan hubungan antara variabel independen penelitian yaitu motivasi, 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**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Motivasi juga penting dalam kinerja auditor dikarenakan motivasi sebagai dorongan auditor untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik. Penilaian terhadap kinerja auditor eksternal dimulai dari kemampuannya memenuhi standar yang ditetapkan, seperti independensi. Selain Independensi, komitmen organisasi juga diyakini berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang peduli terhadap fungsi organisasinya, akan menjadi lebih loyal terhadap organisasi, dan akan meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga diyakini berpengaruh terhadap kinerja. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka secara otomatis akan tercipta budaya organisasi yang baik, dan dapat

memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Selain motivasi, independensi, gaya kepemimpinan, budaya, konflik peran dan ketidak jelasan peran juga diyakini berpengaruh terhadap kinerja, karena auditor akan dihadapkan oleh potensial konflik peran maupun ketidak jelasan peran dalam melaksanakan tugasnya.

### **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.