

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis di Indonesia semakin ketat seiring dengan berkembangnya masa yang bergerak ke arah globalisasi. Bukan hanya bisnis pada sektor barang, bisnis pada sektor jasa pun juga turut berkembang. Semakin banyaknya Kantor Akuntan Publik (KAP) yang didirikan, membuktikan bahwa bisnis pada sektor jasa telah banyak diminati. Namun seringkali terjadi kecurangan dalam proses audit, membuat publik memandang sebelah mata terhadap profesi akuntan publik. Auditor seyogyanya dianggap sebagai pihak yang independen, tetapi dalam faktanya terkadang auditor mengalami dilema dalam pengambilan keputusannya sehingga membuat auditor menjadi tidak independen (Finn et al (1988) dan Bazermen et al (1997) dalam Budi Sasongko). Semestinya dalam melakukan audit, auditor bertanggung jawab kepada pihak lain bukan kepada klien. Pihak lain tersebut adalah pemberi pinjaman, calon kreditor atau investor, pemerintah, analis keuangan dan sebagainya tetapi yang memberi penugasan dan *fee* adalah klien, jadi disini auditor sering mengalami dilema karena auditor diminta untuk tetap independen dari klien dan pada saat yang sama kebutuhan auditor tergantung kepada klien karena *fee* yang diterimanya.

Banyaknya kasus yang terjadi dalam dunia bisnis nasional maupun internasional, auditor seolah menjadi profesi yang harus atau paling

bertanggung jawab. Contoh kasus - kasus yang terjadi yang menggambarkan dilema auditor antara lain kasus penggelapan pajak oleh KAP “KPMG Sidharta & Harsono” yang menyarankan kepada kliennya (PT. Easman Christensen) untuk melakukan penyuaipan kepada aparat perpajakan Indonesia untuk mendapatkan keringanan atas jumlah kewajiban pajak yang harus dibayarnya (Trisnaningsih Sri, 2007). Kasus lain adalah dari Enron Corp yang melakukan window dressing, memanipulasi angka-angka dalam laporan keuangan agar kinerjanya terlihat bagus .Tak kepalang tanggung, pendapatan di-mark-up dengan \$ 600 juta, dan utangnya senilai \$ 1,2 miliar disembunyikan dengan teknik off-balance sheet. Auditor Enron, Arthur Andersen kantor Huston, dipersalahkan karena ikut membantu proses rekayasa keuangan tingkat tinggi itu .Kasus Hasil Peer Review BPKP atas kertas kerja auditor bank-bank bermasalah ternyata menunjukkan bahwa banyak auditor tersebut yang melanggar SPAP. Peer review dilakukan atas kertas kerja 10 KAP (ada 17 auditor yang menjabat sebagai partner) yang mengaudit 37 bank menunjukkan bahwa semua KAP tidak melakukan pengujian yang memadai atas suatu account. (www.google.com). Dalam hal ini Auditor paling dipersalahkan karena telah gagal melindungi kepentingan publik.

Persaingan yang semakin tajam antar Kantor Akuntan Publik (KAP) menyebabkan masing-masing KAP berlomba-lomba untuk mengembalikan kepercayaan publik terhadap peran akuntan publik dengan memberikan kepuasan kepada klien dan memberikan jasa layanan yang optimal. Kemampuan bersaing Kantor Akuntan Publik tidak hanya dari modal yang dimiliki, tetapi yang menjadi kekuatan inti dari KAP sebagai organisasi

profesi adalah terletak pada kemampuan anggotanya. Sumber Daya Manusia saat ini lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut berperan dalam mempertahankan kelangsungan organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia diarahkan untuk menambah nilai yang lebih tinggi bagi KAP. Dalam bisnis ini tidak satupun KAP yang menginginkan kliennya untuk tidak puas terhadap apa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Jika publik menilai bahwa pelayanan yang diberikan memuaskan, maka hal tersebut akan menumbuhkan kepercayaan publik untuk mau menggunakan jasanya.

Kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan ekonomis yang dicapai oleh KAP. Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Payaman J Simanjuntak, 2005). Kinerja yang tinggi merupakan tujuan dari setiap KAP, untuk mencapai hal ini banyak faktor yang harus diperhatikan. Pentingnya penilaian kinerja bagi organisasi adalah untuk menjamin pencapaian sasaran atau tujuan organisasi. Kinerja KAP merupakan akumulasi kinerja unit-unit organisasi dan kinerja semua individu mulai dari pekerja operasional hingga manajemen (Payaman J Simanjuntak, 2005). Oleh karena itu penilaian kinerja auditor perlu dilakukan supaya dapat mengetahui simpul-simpul keterlambatan dan atau penyimpangan untuk kemudian diatasi dan diperbaiki (Payaman J Simanjuntak, 2005). Sedangkan menurut Gary Dessler (1998), kinerja memungkinkan KAP maupun auditor untuk memperbaiki kemrosotan apa saja yang mungkin sudah terjadi dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan auditor agar bisa ditingkatkan.

Auditor dalam melakukan pekerjaannya akan dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan yang berasal dari kondisi sosial auditor saat mempertimbangkan fakta yang ditemukannya dalam pemeriksaan dan pendapat yang diberikan atas pemeriksaan yang dilakukan. Selain itu kondisi sosial juga merupakan hal yang paling mudah mempengaruhi kinerja auditor dan yang paling dekat dengan auditor dalam melaksanakan tanggungjawabnya, karena dalam melaksanakan pekerjaannya auditor berinteraksi dengan kondisi yang ada disekitarnya baik itu kondisi fisik maupun non fisik, oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori sosiologi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja auditor. Teori sosiologi bertitik tolak pada pola kehidupan bersama atau pola interaksi sosial seperti ; pola-pola budaya, yaitu nilai-nilai, norma-norma, pandangan hidup, arti-arti, sistem-sistem simbol, budaya organisasi, iklim organisasi dan lain-lain ; struktur sosial, seperti besarnya, pembagian kerja, derajat konsensus, tipe kekuasaan atau struktur otoritas, dan lain-lain; hubungan antar pribadi, yaitu intensitasnya, frekuensinya, kelebihan peran, derajat kerjasama, konflik (konflik peran, konflik status, dan sebagainya) dan lain-lain , maupun dalam tingkatan individu, misalnya pola motivasi, karakteristik pribadi, orientasi subyektif dan lain-lain (Soekanto, 1982). Semakin kerasnya kompetisi bisnis pada sektor jasa dewasa ini maka KAP harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna mempertahankan KAP agar tetap *exist*. Kinerja auditor secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja KAP, yang pada akhirnya dapat menentukan peningkatan atau pengembangan organisasi tersebut.

Ditinjau dari segi sosiologis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga faktor yaitu iklim organisasi, konflik peran dan kelebihan peran sebagai variabel independen. Peneliti menggunakan iklim organisasi karena iklim organisasi mencerminkan kondisi internal organisasi dan yang dapat dirasakan serta menilai iklim organisasi itu sendiri adalah anggota organisasi tersebut. Herzberg dalam Parker (1992) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan biasanya berhubungan erat dengan masalah "higiene" (yaitu faktor-faktor dalam perusahaan), yang dimaksud ketidakpuasan disini adalah yang merupakan faktor utama yang menimbulkan penurunan prestasi dan pengakuan diri. Iklim organisasi yang baik memberikan kenyamanan dan keamanan sehingga mendorong auditor untuk berperilaku positif dengan giat bekerja yang ditunjukkan dengan prestasi kerja, serta dapat meningkatkan kinerja auditor yang selanjutnya akan membantu tercapainya tujuan Kantor Akuntan Publik. Amundson (2000) dalam Martini (2003) berpendapat bahwa iklim organisasi dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada anggota organisasi.

Penggunaan variabel peran (konflik peran dan kelebihan peran) dalam penelitian ini karena peran mengatur perilaku seseorang, peran menentukan apa yang akan dilakukan auditor untuk organisasi serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan organisasi kepada auditor. Soekanto (1990) mengatakan bahwa pembahasan peran itu penting karena apabila struktur organisasi hendak dipertahankan kelangsungannya maka ada peran-peran tertentu yang harus dilaksanakan. Munculnya konflik dalam peran akan

menimbulkan kemerosotan solidaritas antar anggota organisasi dan penurunan usaha pencapaian tujuan organisasi, sedangkan adanya kelebihan peran akan mengakibatkan fokus auditor dalam bekerja berkurang. Secara umum ketiga variabel tersebut menggambarkan pengaruh-pengaruh sosial atau tekanan-tekanan dari orang lain, krisis-krisis yang umumnya dihadapi pada saat bekerja, atau hambatan-hambatan serta kesempatan-kesempatan yang ada didalam organisasi (Johnson, 1982).

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 diterima secara bebarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan menyebabkan terabaikannya 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.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kelebihan peran. Berbagai peran yang harus dilaksanakan pada waktu yang sama akan menimbulkan kelebihan peran yang diterima. Peran yang pada dasarnya diluar kegiatan organisasi, yang dihubungkan dengan pendapatan dan berbagai peran termasuk dalam keluarga, seperti peran suami-istri, orang tua, anggota keluarga, peran sosial, pengurus rumah tangga serta peran individual (Reed et al, 1994 dalam Rosalia Neta, 2007). Kelebihan peran mengakibatkan fokus auditor dalam bekerja akan terpecah, auditor harus menggunakan kemampuan untuk beberapa peran dalam kurun waktu yang sama, dan hal inilah yang bisa menurunkan prestasi kerja atau kinerja auditor.

Berdasarkan hal tersebut maka penelitian diberi judul ” PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KONFLIK PERAN DAN KELEBIHAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR ” (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang).

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara:

1. Iklim organisasi terhadap kinerja auditor.
2. Konflik peran terhadap kinerja auditor.
3. Kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

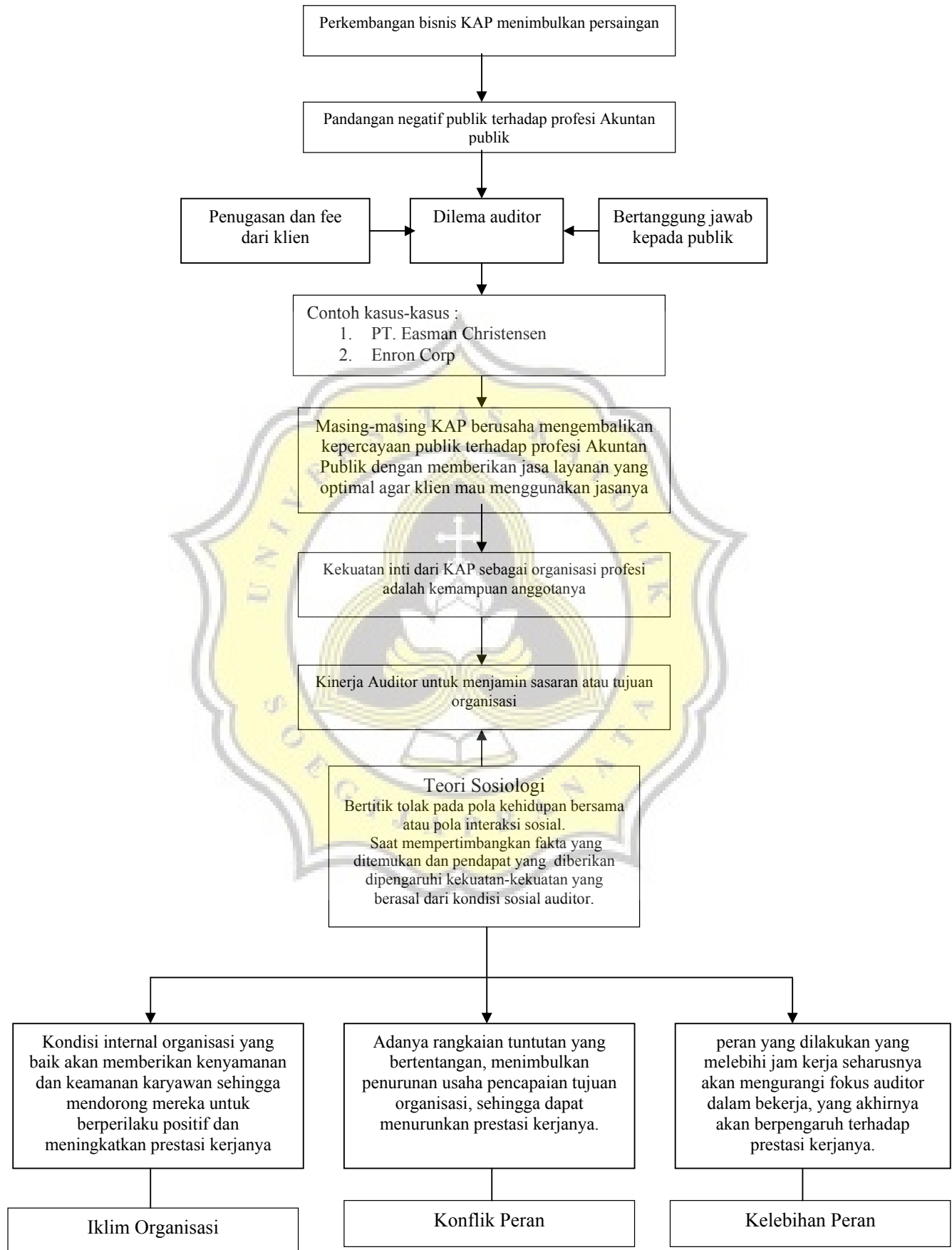
1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh iklim organisasi, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

2. Bagi Non Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai masukan yang berguna terutama dalam usaha untuk meningkatkan kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.

1.5 Kerangka Pikir Penelitian



Banyaknya Kantor Akuntan Publik yang ada di Semarang saat ini menimbulkan adanya persaingan, karena masing-masing KAP berlomba-lomba untuk bisa mendapatkan klien. Namun seringkali terjadi kecurangan dalam proses audit membuat publik berpandangan negatif terhadap profesi akuntan publik. Faktor yang mendorong adanya kecurangan yang dilakukan auditor adalah karena auditor mengalami dilema dalam bekerja, disatu sisi auditor harus mempertanggungjawabkan hasil auditnya terhadap pihak ketiga namun disisi lain besarnya *fee* dari klien membuat auditor untuk tidak independen.

Contoh kasus yang melibatkan auditor antara lain kasus penggelapan pajak oleh KAP “KPMG Sidharta & Harsono” yang menyarankan kepada kliennya (PT. Easman Christensen) untuk melakukan penyuapan kepada aparat perpajakan Indonesia untuk mendapatkan keringanan atas jumlah kewajiban pajak yang harus dibayarnya. Kasus lain adalah dari Enron Corp yang melakukan window dressing, memanipulasi angka-angka dalam laporan keuangan agar kinerjanya terlihat bagus.

Adanya pandangan negatif dari publik tersebut membuat masing-masing KAP berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mengembalikan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik dengan memberikan jasa layanan yang optimal agar klien mau menggunakan jasanya. Usaha untuk memberikan jasa yang optimal diperlukan individu yang berdedikasi tinggi yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi KAP, karena yang menjadi kekuatan ini dari KAP sebagai organisasi profesi adalah kemampuan anggotanya. Maka dari itu penilaian kinerja auditor perlu dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana tujuan dan sasaran dari KAP tersebut dapat tercapai.

Auditor dalam melakukan pekerjaannya akan dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan yang berasal dari kondisi sosial auditor saat mempertimbangkan fakta yang ditemukannya dalam pemeriksaan dan pendapat yang diberikan atas pemeriksaan yang dilakukan, oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori sosiologi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja auditor.

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.

Adanya konflik peran membuat auditor tidak menggunakan kemampuannya dengan optimal dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang auditor. Selain itu kelebihan peran mengakibatkan fokus auditor dalam bekerja akan terpecah, auditor harus menggunakan kemampuan untuk beberapa peran dalam kurun waktu yang sama, dan hal inilah yang bisa menurunkan prestasi kerja atau kinerja auditor.

1.6 Sistematika penulisan

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab, yaitu :

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

Bab II : Merupakan tinjauan pustaka dan pengembangannya 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 ini, dan metode analisa data.

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

Bab V : Merupakan kesimpulan, keterbatasan, dan saran dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.