

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang memiliki izin dari badan pengatur untuk menyediakan jasa profesional yang meliputi jasa asurans dan jasa selain asurans seperti yang tercantum dalam standar profesi, yang dapat berbentuk perseorangan atau persekutuan (IAI, 2011). Untuk meningkatkan kemampuannya dalam memberikan jasa profesional, suatu KAP seringkali membentuk suatu struktur yang lebih besar dengan KAP atau entitas lain (IAI, 2011). Menurut Prajitno (2012), untuk menentukan baik tidaknya kualitas audit yang diberikan kepada klien maka perlu melihat bagaimana kinerja akuntan publik yang melakukan pekerjaan audit.

Akuntan publik adalah akuntan yang memiliki izin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang lainnya untuk menjalankan praktik akuntan publik (IAI, 2001). Praktik akuntan publik adalah pemberian jasa profesional kepada klien yang dilakukan oleh anggota IAI-KAP yang dapat berupa jasa audit, jasa attestasi, jasa akuntansi dan *review*, perpajakan, perencanaan keuangan perorangan, jasa pendukung litigasi, dan jasa lainnya yang diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (IAI, 2001).

Dalam tahun-tahun terakhir ini, permintaan jasa attestasi oleh klien, lembaga pemerintah, dan pihak lain telah meluas, tidak hanya terbatas pada audit laporan keuangan historis, namun mencakup juga jasa profesi akuntan

publik yang memberikan tingkat keyakinan (*level of assurance*) di bawah tingkat keyakinan yang diberikan oleh auditor dalam audit atas laporan keuangan historis (IAI, 2001). Jasa yang dicakup oleh standar attestasi termasuk pemeriksaan terhadap laporan keuangan historis atau *auditing*.

Audit atas laporan keuangan historis merupakan jasa tradisional yang disediakan oleh profesi akuntan publik kepada masyarakat. Audit atas laporan keuangan yang disusun berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia merupakan satu di antara jasa attestasi (*attest services*) yang dapat disediakan oleh Kantor Akuntan Publik kepada masyarakat (IAI, 2001).

Seiring perkembangan permintaan klien yang semakin meluas, sehingga menuntut akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya. Akuntan publik harus mampu menjadi akuntan yang berkualitas dan menghasilkan hasil pemeriksaan yang berkualitas tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Setiap akuntan publik wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan hubungan bisnisnya, serta tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa persetujuan dari klien atau pemberi kerja, kecuali jika terdapat kewajiban untuk mengungkapkan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan lainnya yang berlaku (IAI, 2011). Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja auditor ditentukan oleh berbagai faktor. Diantaranya adalah struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good*

*governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Menurut Bowrin (1998) dalam Fanani, Rheny, dan Bambang (2008), struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dikarakteristikkan 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. Dengan penggunaan struktur audit, maka akan membantu auditor dalam melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik, sehingga meningkatkan kinerjanya.

Konflik peran dalam organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Pada umumnya, konflik peran terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda di waktu yang bersamaan, dan hanya dilaksanakan satu perintah saja, sehingga perintah yang lain terabaikan. Menurut Fanani, dkk. (2008), konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, dan penurunan kepuasan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Ketidaktejelasan peran juga sering terjadi di dalam sebuah organisasi. Munculnya ketidaktejelasan peran dikarenakan kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada para anggota organisasi. Ramadhan (2011) dalam Prajitno (2012),

mengungkapkan terjadinya ketidakjelasan peran dikarenakan kadangkala klien meminta layanan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, sehingga akan timbul konflik antara tugas yang diemban KAP dan permintaan yang disampaikan klien yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja auditor.

Dalam menjalankan profesinya sebagai akuntan publik, seorang auditor juga harus memperhatikan prinsip dasar *good governance* dalam KAP (Trisnaningsih, 2007). Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha (Hanna dan Firnanti, 2013). *Good governance* adalah sebuah prinsip pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk mendorong kinerja perusahaan, sehingga pemahaman atas *good governance* akan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain pemahaman *good governance*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya (Trisnaningsih, 2007). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya dalam menanamkan kedisiplinan bekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi juga merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai bersama

dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Indriati, 2011). Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka akan menciptakan kepuasan para anggota organisasi yang akhirnya berdampak pada kinerja anggota organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para anggota organisasi sangat tertarik terhadap sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan. Anggota organisasi secara sukarela membantu mewujudkan tujuan organisasi dan tetap loyal menjadi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi (Yuskar dan Devisia, 2011), sehingga jika seorang auditor merasa ikut memiliki organisasi tersebut, maka dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013) yang meneliti tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hanna dan Firnanti (2013) terletak pada sampel penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Semarang, sedangkan sampel

penelitian dari Hanna dan Firnanti (2013) adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Semarang).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
2. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
3. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
4. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris bahwa:

1. Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
2. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor
3. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor
4. Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
6. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sarana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman dalam rangka menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah
  - b. Dapat memberikan tambahan informasi bagi pembaca yang ingin menambah pengetahuan di bidang *auditing*
  - c. Bagi penelitian yang akan datang dapat menambah bukti empiris tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai masukan bagi para auditor untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya
- b. Memberikan masukan bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik dalam rangka menentukan kebijakan organisasi

### **E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi**

Dalam penulisan skripsi yang dibuat, tersusun sistematika penulisan yang terbagi menjadi lima bab sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang telaah teori dan pengembangan hipotesis, serta kerangka konseptual atau model penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian; populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; teknik analisis.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.



## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.