

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja Auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik hasilnya atau sebaliknya (Kalbers dan Forgaty dalam Prajitno, 2012). Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi (Hanna dan Firnanti, 2013). Kinerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan independensi.

Bowrin (1998) dalam Prajitno (2012), Struktur Audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh beberapa langkah, yaitu penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat serta kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor dalam melakukan

audit. Menurut Fanani, Rheny, dan Bambang (2008), penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Penelitian Fanani, dkk., (2008), Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan Prajitno (2012) menyatakan bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dalam penelitian Fanani, dkk., (2008), Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional. 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, penurunan kepuasan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Penelitian Fanani, dkk., (2008), Agustina (2009), Azhar (2013), menyatakan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan Prajitno (2012), Hanna dan Firnanti (2013), menyatakan konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Gibson *et al.*, (1997) dalam Prajitno (2012) mengungkapkan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas beberapa hak, hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu

seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani, dkk., 2008). Penelitian Agustina (2009), Hanna dan Firnanti (2013), menyatakan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Fanani, dkk., (2008), Prajitno (2012), Azhar (2013), menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik (Hanna dan Firnanti, 2013). Sitio dan Anisykurlillah (2014), mengungkapkan bahwa auditor yang memiliki pemahaman *good governance* yang baik akan melaksanakan pekerjaannya sesuai etika profesinya, memberikan arahan jelas akan perilakunya. Pengimplementasian *good governance* akan mendongkrak auditor melaksanakan pengauditan dengan baik sehingga tercapai pula kinerja yang cemerlang. Penelitian Trisnaningsih (2007), menyatakan bahawa pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan Prajitno (2012), Hanna dan Firnanti (2013), menyatakan bahawa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan mempengaruhi bawahannya dalam bertindak menjalankan tugas atau tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Safitri, 2014). Semakin cakupnya

seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja bawahannya akan semakin baik (Safitri, 2014). Penelitian Gunawan dan Ramdan (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian Trisnaningsih (2007), Hanna dan Firnanti (2013), Safitri (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi menurut Arnold (2005) dalam Prajitno (2012) merupakan norma-norma, keyakinan, prinsip-prinsip dan cara perilaku yang dikombinasikan untuk memberikan setiap organisasi dengan karakter yang berbeda yang membedakannya dengan organisasi lain. Sitio dan Anisykurlillah (2014), mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi seluruh aspek dalam organisasi termasuk individu didalamnya. Menurut Yuskar dan Devisia (2011), budaya organisasi yang tertanam kuat dalam diri karyawan akan memberikan sugesti kepada karyawan untuk berperilaku positif dalam mencapai visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Sifat-sifat tersebut akan meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. Penelitian Trisnaningsih (2007), Prajitno (2012), Hanna dan Firnanti menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Marganingsih dan Martani (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Sapariyah (2011) dalam Hanna dan Firnanti (2013), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Yuskar dan Devisia (2011), komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Penelitian Trisnaningsih (2007), Marganingsih dan Martani (2010), Safitri (2014), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Independensi menurut Mulyadi (2010) dalam Safitri (2014) dapat diartikan sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Aprimulki, Kamaliah, dan Safitri (2017), mengungkapkan apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap independensinya sebagai seorang auditor maka sudah dapat diyakini bahwa auditor tersebut tidak akan dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan, dengan begitu kepercayaan dari masyarakat akan hilang begitu saja terhadap auditor tersebut. Penelitian Trisnaningsih (2007), Wati, Lismawati, dan Nila (2010), Yuskar dan Devisia (2011), Safitri (2014), Ekowanza (2015), menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Salju, Rismawati dan Bachtiar

(2014) menyimpulkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

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) yaitu penelitian ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Surabaya, sedangkan penelitian Hanna dan Firnanti (2013) menggunakan sampel auditor yang bekerja pada Kantor akuntan Publik Jakarta, selain itu pada penelitian ini juga menambahkan variabel independensi yang diambil dari penelitian Ekowanza (2015).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka judul penelitian ini adalah **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah 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?
8. Apakah independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji 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.
8. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai analisis pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan independensi terhadap kinerja auditor. Serta dapat digunakan sebagai dasar acuan perluasan penelitian yang berkaitan dengan kinerja auditor pada penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Auditor dan Kantor Akuntan Publik, agar mereka dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor sehingga dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi pemakai jasa audit, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai KAP yang konsisten dalam menjaga kinerja auditor serta memilih KAP yang akan dipakai untuk memenuhi tujuan dari pemakai jasa audit.

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

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang uraian teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## BAB III METODA PENELITIAN

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

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

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

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian, serta usulan atau saran kepada peneliti selanjutnya.