

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang Auditor yang profesional, sangat dipengaruhi adanya ketrampilan atau keahlian khusus. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh auditor. Profesi auditor merupakan profesi yang berbasis kepercayaan sebab profesi ini ada karena masyarakat mempunyai harapan bahwa seorang auditor akan melakukan tugasnya dengan menjunjung tinggi independensi, integritas, kejujuran, serta objektivitas, sehingga jasa yang diberikan tidak memberikan suatu kerugian yang besar bagi para pengguna jasa audit, maka bagian dari audit dituntut untuk menyajikan informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu (Cahyani, Purnamawati, dan Herawati, 2015)

Dalam kegiatan audit, seorang auditor dapat dipengaruhi oleh struktur audit yang dilaksanakan, konflik peran, dan ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugas. Struktur audit dapat mengetahui tingkatan yang dilalui di dalam kegiatan audit, sedangkan konflik peran lebih berhubungan dengan spesialisasi fungsi dari kegiatan kerja oleh auditor (Septiawan, Ethika dan Fauziati, 2013).

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor

menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani, Hanif, dan Subroto, 2008). Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan.

Struktur audit dimulai dari proses pencarian informasi, pencatatan hingga publikasi opini audit. Jika struktur audit dilaksanakan dengan baik maka akan mendorong kinerja audit yang tinggi. Pelaksanaan struktur audit akan menciptakan laporan audit yang sistematis dan relatif kecil dari kesalahan dalam melaksanakan proses audit. Penggunaan struktur audit memungkinkan dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor (Septiawan *et., al.*, 2013). Auditor yang tidak memiliki pengetahuan mengenai struktur audit yang baik bisa saja mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian terdahulu yang meneliti variabel struktur audit adalah penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et., al.* (2008), yang membuktikan bahwa struktur audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan (Tsai dan Shis, 2005 dalam Fanani *et., al.* 2008). Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi.

Konflik peran menciptakan pertentangan di dalam bekerja, sehingga kerja sama team auditor tidak berjalan baik, akibatnya hasil audit tidak maksimal dan tentu akan merugikan perusahaan klien. Konflik peran membuat masing-masing auditor memiliki persaingan dalam bekerja dan tidak mengutamakan kerja sama *team*, masing-masing pihak berusaha untuk memberikan kontribusi yang tinggi, akibatnya hasil audit tidak maksimal dan tentu akan merugikan perusahaan klien.

Ketika seorang auditor merasa tidak jelas atas pekerjaannya yang dilaksanakannya akan berdampak negatif kepada kinerja auditor tersebut menjadi kurang optimal dalam menangani tugas auditnya, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja dari seorang auditor tersebut. Hal ini seringkali dalam bentuk input dari lingkungan yang akan berfungsi untuk memandu perilaku dan memberikan pengetahuan, mana perilaku yang tepat atau tidak ada (Bamber *et al.*, 1989 dalam Fanani *et., al* 2008). Fanani *et., al* (2008) menyimpulkan bahwa ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Efek dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya bagi individual dalam pengertian emosial tetapi juga bagi organisasi dalam pengertian kualitas kinerja yang lebih rendah. Menurut Fanani *et., al* (2008) bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran menyebabkan turunnya level kinerja.

Peran auditor sangat penting dalam membantu meningkatkan dan memperbaiki kinerja akuntan publik menjadi semakin berkualitas. Auditor harus dapat mengendalikan dirinya dalam memandang suatu peristiwa dan mampu menghadapi berbagai tantangan dan ancaman agar lebih bisa menjaga etika profesionalisme.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian yang dilakukan Fanani *et., al* (2008) yang meneliti pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fanani *et., al* (2008) terletak pada sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Publik di Yogyakarta sedangkan sampel dari penelitian Fanani *et., al* (2008) adalah seluruh auditor pada Kantor Akuntan publik yang ada di Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja di KAP Yogyakarta).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah struktur audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor?
2. Apakah konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
3. Apakah ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris bahwa :

1. Struktur audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor

2. Konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor
3. Ketidakjelasan peran memiliki negatif signifikan terhadap kinerja auditor

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi penelitian yang akan datang

Sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai penelitian dan pengembangan kinerja auditor dalam kaitannya dengan struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya agar dapat dijadikan sebagai studi komparatif bagi peneliti yang mendalami masalah ini di masa yang akan datang.

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 laporan 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; dan teknik analisis.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

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

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

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