

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang terjadi pada era globalisasi kini bertambah ketat dimana para entitas wajib melakukan peningkatan kualitas terhadap sumber dayanya. Seperti halnya Kantor Akuntan Publik (KAP) yang merupakan salah satu dari entitas tersebut dan menjadi sarana bagi auditor untuk memberikan jasanya (Fernanda, 2019). Menurut Arens (2015), seorang auditor memiliki tugas memberikan pemakai laporan keuangan sebuah pendapat mengenai wajar atau tidaknya laporan keuangan tersebut sesuai dengan standar audit yang berlaku umum. Cara untuk mendapatkan hasil audit yang dapat dipercaya seorang auditor harus independen dalam melakukan tugasnya. Hal ini bertujuan agar hasil opini dari mengaudit laporan keuangan suatu entitas memang berdasarkan fakta yang ada, sehingga hasil yang telah diaudit oleh auditor dapat digunakan oleh pihak ketiga untuk mengambil sebuah keputusan untuk entitasnya. Semakin baik kualitas kerja yang diberikan oleh seorang auditor akan berpengaruh terhadap kinerja auditor tersebut.

Sesuai dengan teori atribusi yang mengemukakan bahwa setiap auditor mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda, dimana tingkat kinerja dari seorang auditor terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Lubis, 2017:129). Kinerja auditor merupakan ukuran dari baik atau buruknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor (Kresna dan Triyani, 2016). Auditor yang dapat melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Begitupun sebaliknya, jika auditor tidak mampu melakukan kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tentunya akan berdampak pada kepercayaan klien yang semakin berkurang dan juga akan berpengaruh terhadap citra KAP. Seperti halnya kasus yang terjadi pada auditor dari KAP Deloitte Indonesia.

KAP Deloitte Indonesia merupakan urutan kedua dari layanan penyedia jasa auditor terbesar di dunia. Dimana anggota dari KAP Deloitte melakukan

fraud terhadap laporan keuangan perusahaan Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP *Finance*) yang menyediakan layanan pembelian barang secara kredit. Anggota dari Deloitte memberikan opini wajar tanpa pengecualian, tetapi pada saat Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memeriksa laporan keuangan Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP *Finance*) ternyata hasil tersebut tidak sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan sehingga menyebabkan banyak pihak yang mengalami kerugian. Dari kasus ini, Deloitte mendapat sanksi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan akan berdampak pada krisis kepercayaan bagi masyarakat (Laucereno, 2018). Melalui kasus tersebut, untuk menghindari adanya *fraud* dan juga untuk menjaga tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor, seorang auditor perlu memiliki motivasi serta otonomi kerja dalam melaksanakan tugasnya (Hutasuhut dan Reskino, 2016).

Robbins (2008, dalam Safitri, 2015) mengemukakan salah satu hal yang menyebabkan kinerja auditor menurun adalah ketidakjelasan peran atau ambiguitas peran yang dialaminya. Ketidakjelasan dari tugas yang akan auditor kerjakan atau “auditor tidak tahu apa yang akan dilakukan” merupakan ambiguitas peran. Dengan tidak adanya pengalaman, atasan memberikan perintah yang tidak jelas serta *job description* yang tidak jelas akan berkontribusi terhadap ambiguitas peran. Auditor harus memiliki informasi yang jelas untuk meningkatkan kinerjanya. Selain seorang auditor harus mendapatkan deskripsi tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan guna meningkatkan kinerja dan kemampuannya, auditor juga harus memiliki motivasi yang akan mengurangi tingkat ambiguitas peran. Motivasi pada seseorang itu bergantung pada seberapa kuat motivasi yang terkandung di dalam diri sendiri untuk mendapatkan sesuatu yang ingin dicapai. Tujuan merupakan sesuatu hal yang ingin dicapai untuk mendapatkan penghargaan (Safitri, 2015). Sedangkan menurut Panjaitan dan Jatmiko (2014), motivasi ada pada diri seorang auditor jika auditor tersebut telah bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Hutasuhut dan Reskino (2016), berpendapat bahwa otonomi kerja adalah suatu kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki oleh seseorang

dalam menentukan perencanaan suatu pekerjaan yang akan dilakukan. Sedangkan menurut Muliani, Sujana, dan Purnamawati (2015), untuk mendapatkan rasa bekerja tanpa ketegangan perlu adanya otonomi kerja. Sebagai contoh, walaupun auditor mempunyai tanggung jawab terhadap klien untuk melakukan audit, auditor harus tetap mempunyai tingkat kebebasan dalam melakukan audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Hutasuhut dan Reskino (2016) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, dan otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliani dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2015) yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan dan Jatmiko (2014) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dan otonomi maka semakin baik pula kinerja dari auditor.

Perbedaan dari hasil penelitian terdahulu dapat terjadi dikarenakan terdapat perbedaan mengenai objek dan periode dari penelitian, sehingga penelitian ini akan diteliti kembali. Penelitian ini akan menggunakan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya sebagai objek penelitian dengan metode kuisisioner. Penelitian ini memilih objek penelitian di KAP Surabaya karena masih jarang ditemukan penelitian mengenai kinerja auditor. Periode yang digunakan pada penelitian ini adalah tahun 2019. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengembangkan penelitian terdahulu mengenai “Pengaruh Ambiguitas Peran, Motivasi, dan Otonomi Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.”

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, timbul rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ambiguitas peran, motivasi, dan otonomi kerja auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang terjadi dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah ambiguitas peran, motivasi, dan otonomi kerja auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan mengenai pengaruh ambiguitas peran, motivasi, dan otonomi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Surabaya serta dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi yang berguna dalam pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak internal maupun pihak eksternal. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh auditor sebagai bahan evaluasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini dibagi menjadi 5 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis yang disertai dengan rerangka penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian yang digunakan, identifikasi variabel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel serta teknik penyampelan dan analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan disertai dengan pembahasan hasil dari penelitian tersebut.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, keterbatasan dalam melakukan penelitian dan saran untuk penelitian berikutnya.