

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan. Profesi akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab auditor. Seorang auditor melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002:11).

Untuk menghasilkan kinerja auditor yang baik dibutuhkan gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin yang baik. Menurut Robbins (2002:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan dan diwujudkan dalam bentuk supervisi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2006:575). KAP dalam

melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan serta dapat mengambil peluang dari perubahan yang ada. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang memiliki keunggulan sehingga dapat mengarahkan perusahaan dan para stafnya untuk sampai pada tujuan KAP yang telah ditetapkan Yukl (2001:7). Pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya harus memahami siapa yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan tahu bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Semakin cakupnya seorang pemimpin mengatur dan mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahan akan semakin baik. Di dalam KAP, seseorang yang bertanggung jawab dalam tim pengauditan disebut sebagai auditor *in-charge*. Auditor *in-charge* ini yang akan mensupervisi pekerjaan dari staf audit di bawahnya. Selain itu, supervisor dan manajer serta partner juga merupakan pimpinan dalam tim audit yang akan memeriksa secara berjenjang hasil pekerjaan lapangan tim audit yang ada dilapangan. Gaya kepemimpinan pada KAP sangat diperlukan dalam memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal menekankan pada keteladanan pimpinan namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk melakukan pekerjaannya Wati dkk. (2010). Penelitian terdahulu yang meneliti

mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor adalah Wati dkk. (2010) dan Trisnaningsih (2007), hasil penelitian Wati dkk. (2010) serta Trisnaningsih (2007) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain itu, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Komitmen organisasi menurut Meyer *et al.*, (1989:135) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Artinya auditor harus selalu meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh profesinya. Hal ini sangat diperlukan oleh auditor untuk menunjang keberhasilannya dalam pengauditan. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Yousef (2000). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Sapariyah (2011) dan Lawata dkk. (2008) yang meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Sapariyah (2011) dan Lawalata dkk. (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor, menurut Trisnaningsih (2007) budaya organisasi didefinisikan sebagai perekat perusahaan melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik dan cita-cita sosial yang ingin dicapai.

Robbins (2002:279) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberikan arti penting karena masing-masing anggota mempunyai latar belakang dan level yang berbeda. Dalam lingkungan KAP, persamaan persepsi tersebut diatur melalui standar auditing serta kode etik akuntan publik. Penelitian terdahulu yang meneliti mengenai budaya organisasi terhadap kinerja auditor adalah Lawalata dkk. (2008) dan Trisnaningsih (2007). Hasil penelitian Lawalata dkk. (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi serta hasil penelitian Trisnaningsih (2007) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya?

2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagaimana dijelaskan dari rumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pengetahuan pada auditor yang ada di KAP khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya

organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.