

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir, terutama pada perusahaan *go public* yang harus memberikan informasi berupa laporan keuangan yang sudah diaudit oleh jasa auditor independen, yang umumnya disebut akuntan publik, yang bertugas untuk mengaudit laporan keuangan. Menurut Halim (2008, dalam Arianti, 2015) teori audit merupakan suatu proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti secara obyektif mengenai asersi-aseri tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan dan menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang berkepentingan. Dari hasil audit inilah, kemudian auditor menarik sebuah kesimpulan dan menyampaikan kesimpulan tersebut kepada pemakai yang berkepentingan (Mardisar dan Sari, 2007).

Perusahaan memerlukan jasa auditor untuk melakukan audit atas laporan keuangan. Tanpa menggunakan jasa auditor independen, manajemen perusahaan tidak akan dapat meyakinkan pihak luar bahwa laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan berisi informasi yang dapat dipercaya. Tugas dari auditor adalah memeriksa perusahaan klien dan juga

laporan keuangannya. Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien maupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Maulana, 2012). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor, karena tanggung jawabnya yang besar (Sudirman, 2002, dalam Agustina, 2009). Seorang auditor yang independen akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi, maupun pihak lainnya, melainkan berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan (Hery, 2005, dalam Agustina, 2009).

Menurut Fanani, Hanif, Subroto (2008) kinerja auditor merupakan perwujudan kinerja yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, bagi klien ataupun akuntan publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani, dkk, 2008). Mardisar dan Sari (2007) kualitas dari hasil pekerjaan auditor dapat dipengaruhi oleh rasa kebertanggungjawaban (akuntabilitas) yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Menurut Messier dan Quilliam (1992, dalam Mardisar dan Sari, 2007) mengungkapkan bahwa akuntabilitas yang dimiliki auditor dapat meningkatkan proses kognitif auditor dalam mengambil keputusan. Pencapaian kinerja auditor yang

lebih baik harus sesuai dengan standar kurun waktu tertentu (Goldwaster, 1993, dalam Fanani, dkk, 2008), yaitu : (1) kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Menurut Kahn (1964, dalam Agustina, 2009) teori peran (*role theory*) merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Peran (*role*) adalah konsep sentral dari teori peran (Shaw dan Constanzo, 1970, dalam Agustina, 2009). Dengan demikian kajian mengenai teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku didalamnya. Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu guna mengantisipasi perilaku orang lain. Peran melakukan fungsi ini dalam sistem sosial. Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar itu. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda – beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang

karyawan mungkin memiliki lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, penyelia, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja.

Robbibs dan Judge (2009, dalam Kristina, 2014) menyatakan bahwa inti dari teori *path goal leadership* adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk memberikan informasi dan dukungan yang dibutuhkan kepada para pengikut agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan. Al-Gattan (1985, dalam Kristina, 2014) menyatakan bahwa pada bentuk aslinya teori *path goal leadership* menguraikan dua tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan suportif dan direktif, namun dalam perkembangannya teori tersebut menguraikan empat tipe kepemimpinan yaitu: suportif, direktif, partisipatif dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian. Shiverthorne (2001, dalam Arianti, 2015) menyatakan bahwa model *path goal leadership* menganjurkan kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar : (1) fungsi pertama adalah memberi kejelasan alur (direktif) yang artinya seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan; (2) fungsi kedua adalah meningkatkan jumlah hasil (*reward*) bawahannya dengan memberi dukungan dari perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka (sportif).

Struktur audit adalah 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 (Bowrin, 1998, dalam Fanani, dkk, 2008). Struktur audit dirancang untuk membantu mengarahkan dan mengontrol operasional lapangan dan penilaian audit pada level bawah. Dalam teori *path goal leadership*, struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor karena sudah tugas pemimpin untuk memberikan informasi dan dukungan yang dibutuhkan para pengikutnya agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan bersama (Robbibs dan Judge, 2009, dalam Kristina, 2014). Penelitian terdahulu mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor dilakukan oleh Fanani, dkk, (2008) dengan temuan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pengaruh positif dalam penelitian ini mendukung pendapat Bamber et al. (1989, dalam Fanani, dkk, 2008) yang menyatakan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor. Namun penelitian mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor yang di lakukan oleh Maulana, dkk, (2012) dan Prajitno, S., (2012) mendapatkan hasil temuan yang berbeda yaitu struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menyatakan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Stuart dan Prawitt, (2004, dalam Prajitno, S., 2012) yang hasilnya menunjukkan bahwa

struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit.

Konflik peran muncul karena selain sebagai anggota organisasi, seorang karyawan profesional juga merupakan anggota suatu profesi yang diatur oleh kode etik dan standar kinerja profesi (Assegaf, 2005, dalam Gunawan dan Ramdam, 2012). Sedangkan sebagai anggota organisasi, ia harus patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi, serta tunduk pada wewenang dan pengawasan hierarkis. Menurut Abernethy dan Stoelwinder (1995, dalam Azhar, A., 2013) tingkat peran dipengaruhi oleh seberapa jauh para profesional ingin mempertahankan sikap keprofesionalan mereka dalam perusahaan dan seberapa jauh lingkungan pengendalian yang berlaku di perusahaan mengancam otonomi para profesional tersebut. Dalam teori peran (*role theory*) konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, dimana peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya (Agustina, 2009). Penelitian terdahulu mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dilakukan oleh Gunawan dan Ramdam (2012) dengan temuan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini mungkin terjadi karena konflik peran yang dihadapi auditor tidak menimbulkan perasaan tertekan dan serba salah dalam

melaksanakan tugas pekerjaannya. Kondisi tersebut dianggap sebagai suatu tuntutan dalam profesi auditor serta tanggung jawab yang lumrah terjadi dalam praktik dunia kerja dan mau atau tidak mau harus dihadapi oleh auditor tanpa menimbulkan pengaruh terhadap kinerjanya. Namun Azhar, A., (2013) melakukan penelitian pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dan hasilnya konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor dan dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Ketidaktejelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metode-metode untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu (Rebele dan Michaels, 1990, dalam Agustina, 2009). Seseorang dapat mengalami ketidaktejelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerja, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Ramadhan, 2011, dalam Hanna, E., dan Firmanti, F., 2013). Dalam teori peran (*role theory*) ketidaktejelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor karena merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat (Kahn, 1964, dalam Agustina, 2009). Penelitian terdahulu mengenai ketidaktejelasan

peran terhadap kinerja auditor di lakukan oleh Agustina, (2009) dengan temuan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, yang artinya auditor yang mengalami ketidakjelasan peran yang rendah cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Namun penelitian mengenai ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh Hanna, E., dan Firnanti, F., (2013) memperoleh hasil temuan yang berbeda yaitu ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya ketidakjelasan peran yang semakin tinggi, auditor harus berusaha untuk mencari tahu tugas dan perannya dalam suatu pekerjaan sehingga meningkatkan usaha dan pemahaman auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dilihat bahwa masih terdapat berbagai ragam hasil penelitian mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, sehingga masih penting dan menarik untuk dilakukan penelitian ulang dan mengetahui hasilnya dengan berbeda objek. Dimana pada penelitian kali ini mengambil objek Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya Timur. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang dikumpulkan dan diolah sendiri langsung oleh penulis dari objeknya di wilayah Surabaya. Dengan demikian penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran,

dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya Timur.

1.2

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor;
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor;
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Menambah pengetahuan akuntansi, khususnya auditing dan akuntansi keperilakuan dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Menjadi masukan dan referensi dalam melakukan penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Memberikan input kepada akuntan publik tentang dampak penerapan pendekatan struktur audit yang lebih efektif, penurunan terjadinya konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Bagi masyarakat diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi yang berguna bagi yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Bab 1 ini berisi seluruh pokok masalah yang akan dibahas pada penelitian ini. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab 2 ini berisi tentang teori-teori dan penelitian yang mendukung penelitian ini. Bab 2 ini juga berisi penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis dan model penelitian.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab 3 ini berisi bagaimana objek penelitian dan proses pengolahan data. Selain itu, bab 3 berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi dan pengambilan sampel serta teknik analisis data.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan

Bab 4 ini berisi tentang hasil penelitian yang sudah dilakukan dan membahas tentang hasil pengolahan data yang sudah dilakukan. Bab 4 ini berisi karakteristik subyek penelitian, teknik analisis data, dan pembahasan.

Bab 5 Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Bab 5 ini berisi kesimpulan dan hasil keseluruhan penelitian yang telah dilakukan. Bab 5 ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, dan saran yang ditunjukkan kepada penelitian selanjutnya.