BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja Auditor merupakan hasil kerja dari pelaksanaan penugasan pemeriksaan yang dicapai oleh auditor sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau sebaliknya (Nurdira dkk, 2015). Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

Kinerja auditor yang dihasilkan saat ini menjadi sorotan masyarakat yang menginginkan pemerintahan yang bersih yang bebas dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan auditor yang baik dan berkualitas. Mereka harus profesional dalam menjalankan segala pengelolaan diperusahaan atau organisasi tempat mereka berkerja. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan profesinya, seorang akuntan publik mempunyai peran yang penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, dan bagi masyarakat serta pihakpihak lain yang berkepentingan (Wibowo, 2009 dalam Sanjiiwani dan Wisadha,

2016). Akuntan publik bertugas mengaudit umum ataslaporan keuangan serta mereview atas laporan keuangannya apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan IAI.

Sejalan dengan tuntunan tersebut terhadap pemerintahan yang bersih, perlu adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik untuk mengawasi pemerintahan dan pengelolaan keuangan Negara supaya pelaksanaan kegiatan ini menjadi terarah, oleh karena itu melalui kegiatan pemerintah harus sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin agar tujuan tercapainya dengan baik (Elmansyah, 2012), tetapi di Indonesia sendirimasih terjadi kasus-kasus yang mengakibatkan menurunnya kinerja auditor. Berikut beberapa contoh kasus kinerja auditor:

Tabel 1. 1

Kasus Kinerja Auditor di Jawa Tengah

Tahun	Kasus Kantor Akuntan Publik
2008	Menteri Keuangan Sri Mulyani membekukan izin kantor akuntan
La la	publik Drs Tahrir Hidayat selama 24 bulan terhitung mulai tanggal
10.1	11 Juni 2008 yang memiliki kantor di Semarang yang menyatakan
100	kinerjanya kurang baik. Pembekuan izin KAP Drs Tahrir karena
1	yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap Standar
	Auditing (SA) Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam
	pelaksanaan audit. Selama masa pembekuan izin, KAP Drs Tahrir
\ \	Hidayat dilarang memerikan jasa akuntan publik. (Sumber:
1	http://economy.okezone.com)
2015	Terdapat manipulasi laporan keuangan yang diaudit oleh Hans
,	Tuanakotta dan Mustofa dalam PT Kimia Farma, Tbk. Kementrian
	BUMN dan Bapepam menyatakan kinerja auditor Hans Tuanakotta
	dan Mustofa kurang berkualitas dan kurang professional dalam
	melakukan pekerjaannya karena pihak kantor akuntan publik Hans
	Tuanakotta dan Mustofa merekayasa laporan keuangan dari PT
	Kimia Farma, Tbk. (Sumber: Kompas.com)

Sumber : Dari berbagai referensi

Dari kasus diatas menunjukkan auditor dalam menjalankan tugas profesinya belum memenuhi standar audit yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), yaitu standar pekerjaan lapangan, standar umum, dan standar pelaporan. Dimana standar umum merupakan cerminan kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor yang mengharuskan auditor memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup dalam melaksanakan prosedur audit. Standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan merupakan pengumpulan data dan kegiatan seorang auditor dalam menjalankan tugasnya dan mewajibkan auditor untuk menyusun laporan atas laporan keuangan yang telah diaudit secara keseluruhan.

Seorang auditor dalam meningkatkan kinerjanya dipengaruhi oleh banyak faktor yang menjadi akibat kurangnya kinerja auditor yaitu independensi auditor, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Para auditor berusaha keras mempertahankan tingkat independensi yang tinggi untuk menjaga kepercayaan para pemakai yang mengandalkan laporan mereka. Auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan fakta bahwa dia independen, tetapi ia harus pula menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak luar meragukan sikap independensinya. Dengan demikian masyarakat akan lebih percaya dengan hasil yang diperoleh dalam laporannya dan secara langsung memperngaruhi kinerja yang dihasilkannya (Safitri, 2014).

Independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Standar ini mengharuskan auditor bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Auditor harus

mengelola praktiknya dalam semangat persepsi independensi dan aturan yang ditetapkan untuk mencapai derajat independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang memiliki sikap independensi yang tinggi maka kinerjanya akan baik pula. Penelitian Safitri (2014) menemukan bahwa independensi Auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun hasil berbeda ditemukan oleh Arumsari dan Budiartha (2016) yang menyatakan bahwa independensi auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan meliputi norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia memperngaruhi bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Seseorang pemimipin yang menjalankan fungsi manajemen guna mengarahkan karyawannya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban mencapai tujuan suatu organisasi (Sedarmayanti, 2007 dalam Sari 2016). Penelitian yang dilakukan Arumsari dan Budiartha (2016)menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor. Penelitian menurut Sari (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menyatkan bahwa gaya kepemimpinan tidak bepengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kepuasan kerja adalah perasaan tentang senang atau tidaknya dari individu sebagai apresiasi individu terhadap pekerjaannya (Tresnawaty, 2015). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang relatif terhadap pekerjaannya yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif, sedangkan

tingkat kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif tentang pekerjaan mereka. Penelitian Rosita dan Yuniati (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan Trijayanti dkk, 2015 menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja teradap kinerja auditor.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tersebut. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukan sikap dan perilaku yang positif, berusaha meningkatkan prestasi kerja serta akan tetap membela organisasinya untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi (Safitri, 2014). Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membentu mewujudkan tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan serta loyalitas karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Penelitian Safitri (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, komitmen organisasi mampu dijadikan variabel intervening untuk pengaruh independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Penelitian Alfianto dan Dhini (2015) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi merupakan variael intervening untuk hubungan antara independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi dalam penelitian ini sebagai variabel intervening yaitu mempengaruhi

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sehingga membuat variabel independen dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi variabel dependen secara langsung. Variabel intervening memiliki peran sebagai fungsi dari variabel independen yang beroperasi pada setiap situasi dan membantu untuk mengkonseptualisasi dan menerangkan pengaruh independen terhadap variabel dependen (Safitri 2014).

hasil penelitian terdahulu menunjukkan Beberapa hasil yang ketidakkonsistenan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja auditor. Penelitian ini mereplikasi penelitian Safitri (2014). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama, dalam penelitian ini menambah variabel independen yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seorang dalam menyatakan perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga salah satu hal yang bisa membuat suatu perusahaan bisa berhasil dan mencapai tujuannya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan. Kedua, penelitian ini menggunakan sampel Kantor Akuntan Publik (KAP) se Jawa Tengah, sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan sampel Kantor Akuntan Publik (KAP) Pekanbaru, Batam, dan Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Se Jawa Tengah".

1.2.Ruang Lingkup

Banyak faktor yang mampu mempengaruhi untuk bisa menghasilkan kinerja auditor yang baik. Peneliti perlu membatasi masalah yang dikaji dalam penelitian ini agar tidak menyimpang, maka yang menjadi ruang lingkup dari penelitian ini meliputi:

- Penelitian ini dilakukan pada seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) se Jawa
 Tengah
- 2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor
- 3. Variabel independen dalam penelitian ini adalah independensi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja
- 4. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang mengakibatkan menurunnya kinerja auditor dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap hasil kerja para auditor dikarenakan masih ada auditor yang melakukan penyimpangan atas laporan keuangan yang telah diaudit. Untuk meningkatkan kinerja auditor dan kepercayaan masyarakat, maka terdapat pula beberapa faktor yang nantinya akan berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja auditor. Faktor-faktor tersebut antara lain independensi auditor, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, ruang lingkup, dan rumusan masalah di atas, maka untuk menguji independensi auditor, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi penelitian ini menggunakan pendekatan teori atribusi. Teori atribusi merupakan teori yang mempelajari proses seseorang menginterprestasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. AS MURIA KUDUS

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Dengan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam memberikan kontribusi meningkatkan kinerja auditor.

b. Bagi Auditor

Memberikan informasi tentang pemahaman Independensi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor, sehingga dalam praktiknya dapat lebih meningkatkan Indepensi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja auditor yang nantinya akan berdampak pada Kantor Akuntan Publik tersebut.

2. Kegunaan Akademis

a. Bagi Pengembang Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi tentang keterkaitan antara pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji di bidang audit.

