

BAB I

PENDAHULUAN

1. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Standar Profesi Auditor merupakan ketentuan yang harus dipenuhi untuk menjaga kualitas Auditor dan hasil audit. Standar audit sangat menekankan kualitas professional auditor serta cara auditor dalam mengambil pertimbangan dan kepuasan sewaktu melakukan pemeriksaan dan pelaporan. Profesi auditor merupakan profesi yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tinggi (Badjuri, 2009). Perkembangan profesi akuntan publik di suatu Negara erat kaitannya dengan perkembangan perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan dalam negara. Kebutuhan akan penyediaan jasa akuntan publik pada Negara yang berkembang cenderung lebih sedikit dibanding Negara yang lebih maju. Kenyataannya profesi akuntan publik ini sangat riskan dengan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh beberapa pihak auditor sehingga kepercayaan masyarakat pada kinerja auditor menjadi berkurang (Trisnaningsih, 2007)

Audit dapat diartikan sebagai aktivitas pengumpulan dan pengujian data, yang dilakukan oleh pihak yang kompeten dan independen, dalam rangka menentukan kesesuaian informasi yang yang diaudit dengan standar/criteria yang telah ditetapkan, untuk disampaikan kepada para pihak yang berkepentingan. Kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara kualitas dan

kuantitas yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas,kualitas, dan ketepatan waktu.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (ability), komitmen profesional,motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relative dibandingkan dengan teman sekerja atau seprofesi lainnya.

Para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik, dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor mereka pasti memiliki perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi,misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan,serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67).

Auditor independen atau akuntan publik merupakan auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Auditor memiliki tanggungjawab kepada

stakeholders untuk memberikan penilaian kewajaran laporan keuangan yang sebenar-benarnya. Auditor juga memberikan penilaian apakah laporan keuangan yang disusun sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan, oleh karena itu auditor dituntut untuk bekerja secara profesional agar opini audit dapat diandalkan. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Irma, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan criteria tertentu. Menurut Naryanto (2016) dalam pengukuran kinerja individu dapat dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu (1) pendekatan komparatif yang menilai dengan membandingkan antara kinerja kerja individu yang satu dengan yang lainnya, (2) pendekatan atribut, berarti penilaian dilihat dari atribut yang diperlukan bagi kesuksesan perusahaan, misalnya dengan melihat inisiatif, kepemimpinan dan kompetensinya, (3) pendekatan perilaku, berarti penilaian dilihat dari sikap dan perilakunya, (4) pendekatan hasil, penilaian dilihat dari outputnya, (5) pendekatan kualitas total merupakan kombinasi antara pendekatan atribut dan hasil.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) 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 (Trisnarningsih, 2007).

Menurut Setiawan (2016) Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu. Penelitian yang dilakukan Setiawan (2016) menyebutkan bahwa Kinerja Auditor adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolok ukur untuk mengukur kepuasan kerja masing-masing auditor.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolok ukur untuk mengukur kepuasan kerja auditor.

Adanya kasus yang terjadi pada auditor adalah keterlibatan akuntan publik pada kasus kredit macet hingga Rp. 52 Miliar di BRI cabang Bantul tahun 2010. Pada kasus tersebut terjadi kesalahan dalam pelaporan keuangan perusahaan Raden Motor dalam pengajuan pinjaman modal ke BRI Cabang Bantul. Ada 4 aktivitas data pada laporan keuangan tersebut yang tidak disajikan dalam laporan oleh akuntan publik sehingga terjadi kesalahan dalam proses kreditnya dan ditemukan dugaan korupsi. Dari contoh kasus tersebut, banyak pihak seakan mempertanyakan kinerja dari auditor independen.

Kasus berikutnya terkait kinerja auditor menyatakan bahwa Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memberikan sanksi administratif berupa pembatalan pendaftaran kepada Akuntan Publik (AP) dan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang mengaudit

Laporan Keuangan Tahunan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (PT SNP). Sanksi ini diberikan perihal laporan keuangan PT SNP yang mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian dari AP dan KAP, sedangkan hasil pemeriksaan OJK menyatakan laporan tersebut terindikasi tidak sesuai dengan kondisi keuangan sebenarnya.

Melihat kasus yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor menjadi tolak ukur yang sangat penting untuk keberlangsungan kantor akuntan publik tersebut. Kinerja pegawai akuntan publik menjadi indikator keberhasilan suatu kantor akuntan publik dalam memastikan kualitas output hasil audit yang dilakukan. Selain itu kinerja yang dihasilkan berbanding lurus dengan kepercayaan suatu perusahaan terhadap hasil opini kantor akuntan publik. Kantor akuntan publik yang secara benar dan berintegritas mampu menghasilkan opini sesuai temuan lapangan dan mampu mempertanggung jawabkan hasil opini yang dikeluarkan akan mampu bersaing dengan kantor akuntan publik lain. Menanggapi hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja akuntan publik merupakan elemen penting dalam menilai hasil kerja kantor akuntan publik. Hal ini juga dijelaskan oleh Mangkunegara (2009) dimana kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam

pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Ahmed dan Uddin, 2012:101).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, dimana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (1995) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Dalam studi lain yang berkaitan, Aranya, *et.al* (1982) menganalisis efek komitmen organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional

sebagai prediktor kepuasan kerja, penelitian ini menemukan suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Suwandi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Selain komitmen organisasi, faktor kepemimpinan juga sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan untuk menciptakan hubungan yang harmonis diperlukan komunikasi antar pimpinan dan bawahan maupun antar sesama karyawan itu sendiri (Nugraheni, 2013). Dengan adanya perhatian yang telah diberikan pimpinan akan dapat menimbulkan rasa hormat bawahannya. Dalam hal ini terjalin proses komunikasi yang timbal balik yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Dengan demikian juga halnya dalam hubungan dengan sesama karyawan itu sendiri. Adanya hubungan yang baik dan harmonis menjadikan adanya suatu kerja sama yang mantap. Karenanya karyawan akan merasa betah dan senang bekerja di lingkungan kantornya, sehingga produktifitas kerja meningkat.

Faktor selanjutnya yakni kompensasi yang diterima oleh seorang auditor. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya” (Utomo, 2017). Pendapat lain mengenai kompensasi yaitu ”Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Utomo, 2017). Pemberian kompensasi

pada pekerja adalah hak pekerja dan kewajiban instansi. Pemenuhan jenis kompensasi yang beragam adalah suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak hak pekerja. Jadi kompensasi yang diberikan pada pekerja sangat bervariasi antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2017) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan tinggi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Hasil berbeda diungkapkan oleh Pradita (2017) dimana didalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Pernyataan senada juga dinyatakan oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Atok Riwanto (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap karyawan non medis PKU Aisyiyah Boyolali. Hasil kompesasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan dapat disebabkan karena sebagian besar karyawan baru bekerja kurang dari 5 (lima) tahun tidak menjadikan kompensasi sebagai alasan utama dalam meningkatkan kinerja. Karena besar kemungkinan hanya untuk mencari kenyamanan dan kepuasan terhadap dirinya.

Penelitian lainnya seperti Mathieu,dkk (1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi dan Batemen dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Sedangkan Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Mathieu (1991) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variable lainya secara lebih kuat. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasi merupakan satu topic yang menarik dan banyak kegunaanya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi, keperilakuan (Poznanski dan Bline, 1977). Untuk menentukan kinerja itu baik atau buruk harus dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan / diberikan (Simamora,2006). Dengan adanya penilaian kinerja dapat menggambarkan kinerja auditor. Publik mengharapkan bahwa kinerja auditor tinggi karena tingginya tingkat kepercayaan publik.

Hasil berbeda diungkapkan oleh Doni Pratama (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Utomo (2017).

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja. Penelitian ini mereplikasi penelitian Camela Ikey Badhoeg Dadie dan Rini Nugraheni (2016). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama menambahkan variabel kompensasi karena seseorang yang bergabung dalam organisasi tentunya ingin mencapai tujuan dan penulis ingin meneliti lebih dalam lagi terkait pengaruh kompensasi dapat mempengaruhi kinerja auditor mengingat pekerjaan seorang auditor selalu dituntut akan kredibilitas dan integritas.

Kedua, perbedaan pada objek penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik se-Jawa Tengah dan DIY, karena Jawa Tengah dan DIY merupakan titik dimana banyak perusahaan, kantor, industri dan perdagangan, sehingga dapat mendukung perkembangan perekonomian di wilayah tersebut. Maka peran Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY sangat banyak dibutuhkan mengingat banyaknya yang memerlukan jasa auditor memeriksa laporan keuangan suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengambil judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Se-Jawa Tengah dan DIY)”.

1.2 RUANG LINGKUP

Batasan masalah dalam penelitian ini dilakukan agar tidak menyimpang dari sasaran dan tujuan sehingga dapat diambil manfaatnya.

1. Objek penelitian ini akan berfokus pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik berada di Jawa Tengah dan DIY.
2. Sampel penelitian ini adalah seorang auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik berada di Jawa Tengah dan DIY.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebar kuisioner.
4. Variabel yang digunakan.
 - a. Variabel independenya adalah komitmen organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kompensasi (X3).
 - b. Variabel dependennya adalah kinerja auditor
 - c. Variabel interveningnya adalah kepuasan kerja.

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, Permasalahan yang mengkaitkan terjadinya pengaruh variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja auditor, dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena dengan adanya kepuasan kinerja pada karyawan akan meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian ini dilator belakanginya oleh meningkatnya tuntutan agar auditor selalu meningkatkan kinerjanya sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas tinggi dan mampu meningkatkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan yang mengalami perubahan signifikan sebagai akibat dari beberapa kasus terkait kesalahan dalam pembuatan laporan hasil audit. Auditor yang menjaga kredibilitas kinerja auditnya maka akan

menghasilkan hasil yang baik. Rumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah mengenai Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat tujuan yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Akuntan Publik se-Jawa Tengah dan DIY. Teori *Stewardship* menjelaskan bahwa para manajemen tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama untuk kepentingan organisasi. Dengan adanya teori ini menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dapat meningkat karena adanya rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan.

1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi kantor akuntan publik
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak manajemen kantor akuntan publik untuk mengetahui kinerja para akuntan dan memberikan informasi sejauh mana sifat seorang auditor meningkatkan kinerjanya
 - b. Dapat menjadi bahan masukan khususnya tentang komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja auditor di KAP, sehingga dapat digunakan gaya komitmen

organisasi, kepemimpinan dan kompensasi yang sesuai dan dilakukan langkah-langkah pengendalian atas masalah kepuasan kerja.

2. Bagi peneliti

- a. Hasil penelitian ini hendaknya dapat mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir program Sarjana Strata 1 Ekonomi jurusan Akuntansi Universitas Muria Kudus.
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu sarana untuk menambah wawasan keilmuan, khususnya kajian di bidang akuntansi

3. Bagi masyarakat umum

Penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja, sehingga memberikan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat

4. Bagi pengembangan Ilmu Akuntansi khususnya auditing, hasil penelitian ini hendaknya dapat dapat memberikan pengetahuan dan teori yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji bidang yang sama sehingga dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai pembandingan.

6. Bagi penelitian sebelumnya

Diharapkan penelitian ini dapat melengkapi, memberikan masukan, koreksi maupun perbandingan bagi peneliti terdahulu dalam rangka memperoleh pemahaman yang lebih baik lagi.

7. Bagi pembaca

a. Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dapat menjadi sumber pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat dalam pembangunan ekonomi melalui ilmu akuntansi,

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi, perilaku dan manajemen, akuntansi.

