

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Auditing adalah proses pemeriksaan oleh pihak independen yang dilakukan secara sistematis dengan cara mengumpulkan bukti-bukti pendukung dan catatan pembukuan pada laporan keuangan suatu perusahaan yang telah dibuat oleh seorang akuntan, dengan tujuan supaya bisa memberikan opini tentang kewajaran laporan keuangan tersebut (Agoes, 2017). Pihak independen yang dimaksud dalam hal ini adalah seorang auditor. Kinerja auditor merupakan hal yang sangat penting, baik untuk diri seorang auditor sendiri maupun para pengguna. Auditor harus melakukan auditing tentang laporan keuangan perusahaan dengan benar sehingga dapat memberikan opini yang dapat dipercaya para pengguna sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Kinerja auditor juga ditentukan oleh berbagai faktor, seperti kejujuran, kepatuhan, keikhlasan dan ketegasan. Jadi, kinerja auditor merupakan perwujudan hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya mengaudit laporan keuangan suatu perusahaan yang dapat dinilai dari segi keefektifan dan keefisienan.

Auditor dibedakan menjadi dua, yaitu auditor internal dan auditor eksternal. Auditor internal adalah sebuah profesi yang bergerak dibidang akuntansi yang bertugas memeriksa laporan keuangan suatu perusahaan. Auditor internal bekerja di bawah naungan perusahaan di mana dia bekerja. Bagi auditor internal perusahaan tempat dia berkerja merupakan perusahaan yang diperiksa

laporan keuangannya. Seorang auditor internal harus bisa mempertahankan kualitas auditnya agar perusahaan di mana tempat dia bekerja masih mempercayakan posisi auditor internal kepadanya. Auditor internal harus bekerja sesuai prosedur standar audit yang ada. Auditor internal juga harus memperhatikan kode etik dalam setiap pemeriksaan kerjanya.

Auditor eksternal adalah sebuah profesi yang bergerak dibidang akuntansi yang bertugas memeriksa laporan keuangan suatu perusahaan. Auditor eksternal berkerja di bawah naungan Kantor Akuntan Publik (KAP). Bagi auditor eksternal perusahaan yang diperiksa laporan keuangannya merupakan klien. Seorang auditor eksternal harus bisa memberikan kualitas audit yang baik untuk mempertahankan kliennya dan menjaga nama baik KAP. Auditor eksternal harus bekerja sesuai prosedur standar audit yang ada. Auditor eksternal juga harus memperhatikan kode etik dalam setiap pemeriksaan kerjanya. Oleh karena itu, seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman dalam melaksanakan tugasnya, karena fungsi audit akan efektif dan efisien apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor tersebut.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja dari seorang auditor untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih menonjol dalam mencapai tujuan organisasi (Hanif, 2013). Setiap auditor yang bekerja atas nama Kantor Akuntan Publik (KAP) harus bersaing dalam meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik. Hal tersebut dikarenakan hasil audit seorang auditor harus dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya kepada para pengguna, baik itu pihak internal maupun pihak eksternal.

Pada tahun 2018 kinerja auditor masih kurang baik di kalangan para pengguna, baik pengguna internal maupun eksternal. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya kasus yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik dan auditor terhadap kliennya. Auditor tersebut melanggar ketentuan administratif. Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kementerian Keuangan memberikan tujuh sanksi kepada auditor dan KAP tersebut. Adapun tujuh sanksi administratif berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2011 pasal 53, yaitu rekomendasi untuk melaksanakan kewajiban tertentu, peringatan tertulis, pembatasan pemberian jasa kepada jenis entitas tertentu, pembatasan jasa, pembekuan izin, pencabutan izin dan denda (cnn.indonesia).

Pada tahun 2019 ini kinerja akuntan publik atau yang lebih dikenal dengan seorang auditor masih kurang baik di kalangan masyarakat. Pasalnya sudah terbukti dengan banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) maupun seorang auditor. P2PK Kementerian Keuangan menyatakan telah menindak tiga Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia karena melakukan pelanggaran. Tiga KAP yang ditindak merupakan KAP ternama. KAP tersebut terkena kasus terkait laporan keuangan suatu perusahaan. Bahkan dua di antara KAP tersebut terbukti telah melanggar ketentuan auditing yang berlaku. Kedua KAP melanggar Undang-Undang Pasar Modal dan Kode Etik Profesi Akuntan Publik untuk kasus peningkatan pendapatan laporan keuangan perusahaan. Hal tersebut jelas menyalahi aturan yang berlaku, karena ketentuan standar auditing merupakan tata cara kepastian yang tidak boleh dilanggar dengan berbagai alasan. Sanksi yang diberikan terhadap kedua KAP

tersebut adalah pembekuan selama satu tahun penuh dan pencopotan sementara Surat Tanda Terdaftar (STTD). Kementerian Keuangan melalui Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (P2PK) juga memberikan sanksi yang berupa pembekuan izin operasional selama dua belas bulan kepada seorang auditor dari satu KAP yang bersangkutan (cnbc.indonesia).

Berdasarkan permasalahan di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja auditor masih ada yang kurang baik. Bahkan tidak auditor saja, Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat naungan para auditor bekerja juga masih melakukan pelanggaran. Hal tersebut tentu saja membuat para pengguna menjadi kurang percaya terhadap kinerja auditor. Padahal profesi seorang auditor dituntut untuk mampu bersifat independen dalam mengaudit laporan keuangan dan memberikan opini yang bisa dipertanggungjawabkan, supaya mendapatkan kepercayaan dari para pengguna.

Kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Kinerja merupakan perilaku yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai profesi masing-masing. Perilaku auditor merupakan cerminan dasar untuk mewujudkan kinerja auditor yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan kepercayaan di kalangan masyarakat. Seorang auditor dalam bekerja harus mematuhi aturan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 tentang akuntan publik, profesi seorang auditor merupakan profesi yang

memberikan jasa *asurans* berupa auditing. Auditor mengemban peran yang sangat penting dalam mendukung perekonomian yang sehat. Setiap hasil kerja auditor harus mampu memberikan opini atas laporan keuangan suatu perusahaan yang dapat dipercaya masyarakat. Jadi, seorang auditor harus meningkatkan rasa profesionalismenya, meningkatkan rasa patuh terhadap budaya yang ada dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan supaya dapat memberikan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan untuk para pengguna.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu profesionalisme. Profesionalisme adalah kewajiban dalam melaksanakan tugas auditing dengan penuh tanggung jawab dan sesuai prosedur yang berlaku (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Kusumawati (2018), menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan dan Kusumawati, 2018) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Aryanto (2012), yang menunjukkan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu titik pandang dalam organisasi yang disepakati bersama untuk dijadikan pedoman kehidupan bermasyarakat (Nurkasih dan Yusuf, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2018), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Penelitian yang dilakukan Ramadhan dan Kusumawati (2018), diperoleh

hasil yang berbeda bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah komitmen karyawan terhadap organisasinya sehingga menumbuhkan rasa loyalitas dan mendorong diri karyawan untuk selalu terlibat dalam pengambilan berbagai keputusan (Gayatri dan Suputra, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Astika (2018), menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja seorang auditor.

Penelitian mengenai profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten, sehingga dilakukan penelitian lagi tentang pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Prabayanthi dan Widhiyani (2018).

Penelitian ini dengan penelitian Prabayanthi dan Widhiyani (2018) mempunyai dua perbedaan. Pertama, penambahan variabel independen. Penelitian Prabayanthi dan Widhiyani (2018) menggunakan tiga variabel independen yaitu profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu *role stress*. *Role stress*

adalah kondisi yang terjadi karena seseorang menerima perintah yang berbeda dalam waktu yang bersamaan sehingga hanya dapat melaksanakan satu perintah saja dan mengabaikan perintah yang lain (Nurkasih dan Yusuf, 2016). Alasan menambahkan variabel *role stress* sebagai variabel tambahan, karena penelitian ini ingin membuktikan bahwa *role stress* dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Kedua, objek penelitian. Penelitian Prabayanthi dan Widhiyani (2018) memilih auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di provinsi Bali, sedangkan penelitian ini memilih objek auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Se-Jawa Tengah dan Se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH PROFESIONALISME, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN *ROLE STRESS* TERHADAP KINERJA AUDITOR”**. (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik Se-Jawa Tengah dan Se-Daerah Istimewa Yogyakarta).

1.2. Ruang Lingkup

Supaya penelitian ini lebih terarah, maka peneliti membatasi pada beberapa masalah, sehingga mempermudah penelitian dan menghindari kemungkinan adanya salah tafsir terhadap tujuan utama penelitian ini. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Kantor Akuntan Publik Se-Jawa Tengah dan Se-Daerah Istimewa Yogyakarta dengan responden auditor yang bekerja di dalamnya.
2. Permasalahan yang diteliti adalah variabel profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi, *role stress* dan kinerja auditor.

1.3. Perumusan Masalah

Kinerja auditor beberapa tahun belakang ini masih dianggap kurang baik di kalangan masyarakat. Banyaknya kasus yang terjadi seperti peningkatan pendapatan suatu perusahaan, pelanggaran kode etik seorang auditor, pelanggaran terhadap undang-undang yang berlaku, dll. Hal tersebut merupakan masalah bagi para pengguna laporan keuangan. Seorang auditor harus bisa bekerja dengan jujur dan memberikan opini yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga untuk mencegah dan mengantisipasi masalah tersebut seorang auditor dituntut independen terhadap semua pihak. Jadi, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah dengan faktor profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi dan *role stress* dapat mendorong seorang auditor untuk berbuat kejujuran atau sebaliknya malah faktor-faktor tersebut membuat seorang auditor melakukan pelanggaran.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa baik buruknya kinerja auditor dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu profesionalisme, budaya organisasi,

komitmen organisasi dan *role stress* dengan pendekatan teori atribusi. Menurut Fritz Heider (1958), bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana cara menyimpulkan sebab akibat dari perilaku diri sendiri maupun orang lain.

Seorang auditor harus memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja, karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja auditor dalam memberikan hasil audit yang dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, sikap profesionalisme juga dapat membantu seorang auditor dalam menghadapi tuntutan peran. Namun, sebelum bersikap profesional seorang auditor dituntut untuk mematuhi kode etik dan budaya yang ada serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Kinerja auditor berkaitan dengan baik buruknya tindakan yang dilakukan seorang auditor dalam menghadapi situasi tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori atribusi karena teori ini diharapkan mampu menjelaskan sebab akibat yang ditimbulkan dari perilaku seorang auditor.

1.5. Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksankannya penelitian ini, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu akuntansi pada bidang akuntansi keperilakuan dan auditing. Ilmu-ilmu yang bersifat akuntansi keperilakuan adalah

profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi dan konflik peran serta kinerja. Ilmu-ilmu yang bersifat auditing adalah auditor.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara fakta lapangan dan informasi secara takurat mengenai pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi dan konflik peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Se-Jawa Tengah dan Se-Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang auditor terutama auditor yang terdaftar di Kantor Akuntan Publik (KAP) Se-Jawa Tengah dan Se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

