



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah, Kantor Akuntan Publik (KAP) dituntut untuk meningkatkan efektifitas dan kinerjanya. Kantor Akuntan Publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan dapat berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan. Saat ini akuntan telah menjadi salah satu profesi di dalam bidang bisnis. Dengan berkembangnya dunia bisnis membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menyediakan jasa. Dimana setiap laporan keuangan perusahaan perlu diaudit oleh pihak ketiga untuk mengetahui apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini yang menyatakan wajar tidaknya laporan keuangan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dalam lingkungan kerja saat ini di Kantor Akuntan Publik (KAP), seperti yang dialami penulis yang ditempatkan sebagai junior auditor saat menjalani proses magang kerja di sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta, adanya ketidakselarasan antara auditor junior dan auditor senior dengan partner. Struktur audit yang telah ada dirasakan kurang efektif dalam penyelesaian proses audit. Para auditor seringkali melakukan proses audit tanpa memicu yang didasarkan pada struktur audit.

Adanya konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang di alami oleh auditor. Seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak hal yang dimiliki ataupun yang dihadapinya baik dari dalam maupun dari luar. Hal ini



dikarenakan auditor adalah manusia yang memiliki perasaan, emosi, harga diri, hak asasi dan kepribadian yang dijadikan kekuatan untuk menjalankan setiap pekerjaan. Menurut Gibson et.al (2007) dalam Ade Septiawan (2013) kinerja individual akan meningkat ketika individu memiliki kecerdasan emosional dalam bekerja. Kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan individu untuk memperlihatkan kompetensinya di dalam bekerja, dan mampu mencari solusi di dalam penyelesaian sebuah tanggung jawab dalam bekerja. Oleh sebab itu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh dari dalam diri seperti profesionalisme dan komitmen menjadi ciri khas karakter auditor yang baik. Sedangkan pengaruh dari luar, tentu kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Penelitian Sumirat (2006) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Namun penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor yang dilakukan Trisnaningsih (2007) hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja auditor.

Selain konflik peran juga terdapat ketidakjelasan peran sebagai auditor terutama sering terjadi pada auditor baru atau junior auditor karena kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan auditor senior dan partner. Auditor senior dan partner terkadang hanya meminta bantuan tanpa memberikan informasi yang cukup dalam menyelesaikan tugas sehingga tugas tersebut sulit diselesaikan dan memakan waktu.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan besar di Amerika seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Services dan Rite Aid, hampir semuanya melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) besar seperti *the big five*. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk., yaitu terjadinya overstated pada laba bersih per 31 Desember 2001. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh auditor. Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada perusahaan terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Dalam menjaga mutu pekerjaan profesionalnya, Akuntan Publik harus berpedoman pada kode etik maupun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Auditor dalam melaksanakan tugasnya, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan pemakai laporan keuangan seperti pemegang saham. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai laporan keuangan lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri. Dalam menjalankan tugasnya, auditor sering

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dihadapkan oleh potensi konflik peran (role conflict) sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi. Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu mendorong efektivitas, mendorong efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Hasil Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor yang dilakukan Septiawan (2013) menunjukkan bahwa struktur audit tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur audit terhadap kinerja auditor. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Fanani (2007) mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor, hasilnya struktur audit mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja auditor.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak



terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Hasil Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor yang dilakukan Fanani (2007) hasilnya konflik peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Menurut hasil penelitian Maulana (2011) konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Menurut hasil penelitian Fanani (2008) ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Menurut hasil penelitian Septiawan (2013) ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dari penjelasan diatas, penulis menduga bahwa mungkin terdapat pengaruh dari struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Dugaan penulis didasarkan pada apa yang dirasakan dan dilihat pada saat menjalani proses magang kerja di sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian karena, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis. Kontribusi teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah menambah pengetahuan akuntansi, khususnya auditing dan akuntansi keperilakuan dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang akan datang. Kontribusi praktis bagi auditor dan organisasi terkait, yaitu memberikan input kepada kantor akuntan publik tentang dampak penerapan pendekatan struktur audit yang lebih efektif, penurunan terjadinya konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, yang dapat berguna untuk meningkatkan kinerja auditor.

B. Identifikasi Masalah

5. Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi, antara lain:

1. Apakah Struktur Audit berpengaruh terhadap kinerja Auditor?
2. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap kinerja Auditor?
3. Apakah Ketidakjelasan Peran berpengaruh terhadap kinerja Auditor?
4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja Auditor?
5. Apakah Perfesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Auditor?
6. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Auditor?

C. Batasan Masalah



Berdasarkan identifikasi masalah tersebut penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Struktur Audit berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor?
2. Apakah Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap kinerja Auditor?
3. Apakah Ketidakjelasan Peran berpengaruh negatif terhadap kinerja Auditor?

D. Batasan Penelitian

Adapun batasan dari penelitian yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan di Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta saja.
2. Periode penelitian dibatasi pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta tahun 2015/2016

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalahnya yaitu: “Apakah Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor”.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menguji pengaruh Struktur Audit terhadap kinerja Auditor.
2. Untuk menguji pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja Auditor.
3. Untuk menguji pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap kinerja Auditor.

G. Manfaat Penelitian



Merujuk pada tujuan penelitian diatas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yaitu:

1. Peneliti / Akademisi

Bagi peneliti guna memperluas wawasan dan menambah referensi mengenai seberapa jauh pengaruh yang terjadi antara struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor

2. Kantor Akuntan Publik (KAP)

Bagi Kantor Akuntan Publik penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan, dalam hal ini KAP, mengenai struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

3. Bagi Auditor/Partner Auditor

Dapat membantu Auditor dalam menciptakan ruang lingkup yang kondusif.

Dapat membantu Partner Auditor dalam mengatur KAP sebagai mestinya dan meningkatkan kinerja auditornya.

Dapat membantu Partner Auditor memahami seberapa besar pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

4. Bagi Pengguna dan Calon Pengguna Jasa Auditor

Dapat membantu menilai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

5. Bagi Peneliti Berikutnya

Dapat menjadi pedoman dan referensi untuk penelitian berikutnya, sehingga penelitian berikutnya dapat lebih baik.