

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses audit merupakan bagian dari *assurance services*. *AICPA Special Committee on Assurance Service* mendefinisikan *assurance service* sebagai “jasa profesional independen yang dapat meningkatkan kualitas informasi bagi para pengambil keputusan”. Arens, Elder dan Beasley (2012:28) menyatakan bahwa definisi ini mencakup beberapa konsep penting, salah satunya adalah konsep peningkatan kualitas informasi beserta konteks yang dikandungnya. Konsep ini menyatakan bahwa pelaksanaan *assurance service* dapat meningkatkan kualitas melalui peningkatan kepercayaan dalam hal reliabilitas dan relevansi informasi. Karena pengauditan merupakan bagian dari *assurance service*, maka jelaslah bahwa pengauditan melibatkan usaha peningkatan kualitas informasi bagi pengambil keputusan serta independensi dan kompetensi dari pihak yang melakukan audit (auditor).

Kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan terhadap profesi akuntan publik sangat bergantung pada kualitas audit yang dihasilkan Kantor Akuntan Publik (KAP). Kualitas audit adalah probabilitas auditor dapat menemukan dan melaporkan kekeliruan dan ketidakberesan yang terjadi dalam laporan keuangan yang diaudit (DeAngelo, 1981). Probabilitas auditor menemukan kekeliruan dan ketidakberesan dalam laporan keuangan yang diaudit dipengaruhi kemampuan teknis auditor (seperti pendidikan, pengalaman, profesionalisme),

independensi, dan perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit (DeAngelo, 1981; Raghunathan, 1991).

Perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkan KAP (Raghunathan, 1991; Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Robert, 1996). Pelaksanaan prosedur audit secara cermat dan seksama sebagaimana digariskan dalam program audit membantu KAP untuk dapat menghasilkan jasa audit yang berkualitas (McDaniel, 1990; Malone dan Robert, 1996). Akan tetapi, hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat ancaman atas penurunan kualitas audit sebagai akibat tindakan audit disfungsional yang dilakukan auditor dalam menyelesaikan tugas audit (misalnya; Alderman dan Deitrick, 1982; Kelley dan Seiler, 1982; Margheim dan Pany, 1986; Kelley dan Margheim, 1990; Raghunathan, 1991; Malone dan Roberts, 1996; Otley dan Pierce, 1996; Herrbach, 2001; Herningsih, 2002; Coram, Juliana, dan Woodliff, 2003; Pierce dan Sweeney, 2004; Soobaroyen dan Chengabroyan, 2006).

Perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996). Dalam literatur, tindakan-tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku reduksi kualitas audit (*audit quality reduction behaviors*), sedangkan yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung disebut perilaku *underreporting of time* (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan

Pierce, 1996).

Perilaku reduksi kualitas audit (RKA) adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan prosedur audit yang mereduksi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan (Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Robert, 1996, Pierce dan Sweeney, 2004). Perilaku RKA dapat dilakukan dengan berbagai tindakan seperti penghentian prematur prosedur audit, review yang dangkal atas dokumen klien, tidak menginvestigasi kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien, penerimaan atas penjelasan klien yang tidak memadai, mengurangi pekerjaan audit dari yang seharusnya dilakukan, dan tidak memperluas scope pengauditan ketika terdeteksi transaksi atau pos yang meragukan (Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Robert, 1996; Otley dan Pierce, 1996; Pierce dan Sweeney, 2004).

Rhode (1978) menemukan bahwa lebih dari 50% anggota AICPA mengakui telah melakukan penghentian prematur atas prosedur audit terhadap langkah audit atau melakukan audit dengan kualitas di bawah standar, yaitu dengan penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature sign off audit step without completion of procedure*), sehingga dapat mengakibatkan pada opini yang salah terhadap laporan keuangan klien. Survei terhadap auditor senior Kantor Akuntan Publik (KAP) enam besar di Irlandia juga menunjukkan bahwa 89% responden melaporkan telah melakukan beberapa bentuk perilaku pengurangan kualitas audit misalnya *premature sign-off* (Otley dan Pierce, 1995). Silaban (2009) menemukan bahwa *premature sign off* juga dilakukan oleh para auditor di Indonesia.

Perilaku-perilaku tersebut merupakan ancaman serius terhadap kualitas audit karena bukti-bukti audit yang dikumpulkan selama pelaksanaan prosedur audit tidak kompeten dan cukup sebagai dasar memadai bagi auditor untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diaudit (Otley dan Pierce, 1996; Herrbach, 2001). Coram *et al.*, (2003) menyatakan probabilitas auditor menerbitkan opini yang salah semakin tinggi ketika auditor melakukan tindakan RKA dalam pelaksanaan program audit. Raghunathan (1991) menyebutkan kegagalan audit terutama disebabkan karena auditor tidak melaksanakan seluruh prosedur audit secara cermat dan seksama atau tidak mengevaluasi bukti audit sesuai dengan standar auditing.

Menurut Malone dan Roberts (1996), perilaku individu merupakan refleksi dari sisi personalitasnya sedangkan faktor situasional yang terjadi saat itu akan mendorong seseorang untuk membuat suatu keputusan. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku RKA dapat disebabkan oleh faktor karakteristik personal dari auditor (faktor internal) serta faktor situasional saat melakukan audit (faktor eksternal). Penelitian ini akan lebih berfokus pada faktor situasional saat melakukan audit, yaitu kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*). Sejumlah riset tentang kepuasan kerja secara konsisten menyatakan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja, mengikis komitmen dalam berorganisasi, dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* (Randhawa, 2007; Snead dan Harrell, 1991).

Banyak peneliti yang menemukan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Mathis dan Jackson (2006) mengidentifikasi bahwa keluar masuk (*turnover*) karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Tett dan Meyer (1993) mengidentifikasi bahwa “semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensinya untuk meninggalkan pekerjaannya. Ditambahkan pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan (*turnover*). Mereka yang kepuasan kerjanya lebih rendah mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain”.

Job Satisfaction (kepuasan kerja) adalah suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Menurut Robbins (2006), “kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan”. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, beberapa diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge, Piccolo dan Ilies, 2004; Ghiselli dan Wyatt, 1972), kompleksitas penugasan (Sanusi dan Iskandar, 2007; Jamilah, Siti, Fanani dan Chandrarin, 2007), tekanan anggaran waktu atau *time budget pressure* (Margheim, Kelley dan Pattison, 2005), dan komitmen organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut Fitri dan Juliarsa (2014), kepuasan kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, di mana kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Terlebih dengan pekerjaan auditor yang rumit dan kompleks di mana auditor senantiasa dituntut untuk menghasilkan audit yang

berkualitas. Kepuasan kerja auditor menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan karena selain mematkan pertimbangan dalam penyusunan laporan hasil pemeriksaan, juga untuk mencapai harapan yakni kinerja yang berkualitas (Futri dan Juliarsa, 2014). Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu rasa positif seseorang atas karakteristiknya yang dievaluasi, oleh sebab itu bila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik juga.

Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003) menemukan bahwa auditor yang melakukan *premature sign off* adalah auditor yang memiliki kinerja rendah, dan memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang tinggi. Auditor dengan kinerja rendah lebih mungkin terlibat dengan *premature sign off* karena auditor tidak dapat memenuhi standar kinerja yang ditentukan oleh supervisor atau organisasi sehingga auditor merasa tidak mungkin mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk mempertahankan pekerjaan. Auditor yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi memiliki tujuan utama mencari pekerjaan lain sehingga auditor tidak merasa takut menerima sanksi atas tindakan yang mereka lakukan.

Dari latar belakang permasalahan di ataslah yang telah memotivasi munculnya penelitian ini. Konsekuensi dari menurunnya tingkat kualitas audit karena kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja dapat dengan mudah dilihat – hal ini lebih seperti bahwa opini audit yang tidak tepat dapat diterbitkan dalam kondisi ini. Oleh karena itu, penelitian mengenai situasi ketika kualitas audit kemungkinan akan terganggu adalah penting, sehingga situasi tersebut dapat dihindari atau konsekuensi dapat diperbaiki.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, kompleksitas penugasan audit, tekanan anggaran waktu dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku reduksi kualitas audit?
3. Apakah keinginan berpindah kerja memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku reduksi kualitas audit?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku reduksi kualitas audit dengan keinginan berpindah kerja sebagai variabel moderating (studi pada auditor di Kantor Akuntan Publik di Surabaya).

1.3.2 Tujuan khusus

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompleksitas penugasan, tekanan anggaran waktu, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku reduksi kualitas audit
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa kuat keinginan berpindah kerja mempengaruhi kepuasan kerja terhadap perilaku reduksi kualitas audit

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan bagi studi atau penelitian selanjutnya dalam ruang lingkup yang sama.

2. Manfaat praktisi

Kantor Akuntan Publik (KAP) harus mampu mengidentifikasi situasi di mana kualitas audit dapat menurun, dan mampu mengelola keadaan ini dengan tepat. Digunakannya faktor situasional sebagai variabel bebas dapat membantu kantor akuntan publik untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meminimalkan efek perilaku RKA. Selanjutnya, KAP dapat mengidentifikasi atribut yang mereka cari dalam calon karyawan potensial selama proses perekrutan mereka.

3. Manfaat kebijakan

Terkait dengan manfaat praktisi, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh praktisi dalam menentukan kebijakan terkait desain kondisi lingkungan

kerja dan mengambil keputusan dalam lingkup audit, seperti prosedur audit, perekrutan, pelatihan dan keputusan promosi.

