

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan suatu audit. Audit merupakan sebuah proses sistematis dalam memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan atas kegiatan dan peristiwa ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan menyampaikan hasilnya kepada pengguna yang berkepentingan. Berdasarkan tipenya, auditor dibagi menjadi tiga, yaitu auditor independen, internal auditor, dan auditor pemerintahan (Boynton dan Johnson, 2006).

Auditor independen adalah auditor profesional yang bekerja secara individu maupun anggota dari sebuah kantor akuntan publik (KAP) yang memberikan jasa audit profesional untuk klien (Boynton dan Johnson, 2006). Auditor independen memiliki peran dalam pemberian sebuah informasi terkait pelaporan laporan keuangan bagi *stakeholders*. Oleh karena itu, seorang auditor independen dituntut untuk melaksanakan tugas dengan baik demi pengungkapan yang detail pada laporan keuangan (Dedy, 2014).

Pada era globalisasi saat ini, kasus manipulasi akuntansi pada laporan keuangan kerap terjadi. Profesi auditor menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir karena auditor independen tidak hanya bertanggung jawab terhadap opini yang diberikan pada laporan keuangan, namun juga terhadap

kebenaran atas laporan keuangan tersebut. Kasus-kasus akuntansi di perusahaan-perusahaan besar di Amerika, seperti Enron, Worldcom, dan PNC Financial Services, hampir semuanya melibatkan kantor akuntan publik besar. Kantor akuntan publik kelas menengah juga terlibat dalam beberapa masalah terkait manipulasi akuntansi tersebut. Contohnya di Indonesia adalah PT Kimia Farma Tbk, yaitu terjadi *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001 dan kasus Telkom tentang tidak diakuinya KAP Eddy Pianto oleh SEC. Hal tersebut bisa saja terkait dengan independensi serta kompetensi yang diragukan oleh SEC.

Banyaknya kasus tersebut membuat kredibilitas auditor dipertanyakan oleh masyarakat, apakah auditor masih berfungsi dengan semestinya ataukah sebaliknya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap kinerja akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam mengaudit sebuah laporan keuangan.

Kinerja kantor akuntan publik sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor menjadi perhatian utama oleh klien maupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani, 2008). Kinerja auditor merupakan gambaran mengenai tingkat ketercapaian atau keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan oleh auditor sesuai dengan tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Goldwasser (1993) berpendapat bahwa pencapaian kinerja auditor harus sesuai dengan standar dan dalam kurun waktu tertentu yang diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan juga ketepatan waktu. Pengevaluasian kinerja auditor dapat dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, serta bawahan langsung (Kalbers & Fogarty, 1995).

Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan, auditor harus memiliki sikap yang independen dalam melaporkan hasil audit atas laporan keuangan (Trisnaningsih, 2007). Lawalata (2008), Arifah (2012), dan Yulistiyani (2014) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara independensi auditor dengan kinerja auditor. Sesuai dengan Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat 2, auditor harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Auditor harus berada dalam posisi yang tidak memihak demi kepentingan umum. Independensi merupakan faktor yang penting bagi profesionalisme akuntan publik dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien dan publik dengan kepentingan yang berbeda. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap secara independen.

Kinerja kantor akuntan publik seringkali terganggu karena besarnya tingkat perpindahan (*turnover*) karyawan sehingga menyebabkan ketidakstabilan pada organisasi. Karyawan-karyawan baru akan membutuhkan waktu dalam menyesuaikan diri dan kinerja mereka. Salah satu penyebab terjadinya perpindahan karyawan adalah tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dari luar maupun dalam diri karyawan, seperti komitmen terhadap profesi maupun komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja (Lawalata, 2008). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh komitmen terhadap bidang yang ditekuninya (Arifah, 2012). Komitmen organisasi merupakan daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi.

Auditor yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap yang baik atas organisasinya dan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha untuk meningkatkan prestasi serta memiliki keyakinan untuk membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi (Arifah, 2012). Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan dari masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja sama semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Akriyanto, 2012).

Tingkat penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seorang auditor selain komitmen. Dalam bekerja dan berkarya, manusia melaksanakan semua bakat dan potensinya sehingga dia mentransformasikan diri sendiri dan dunia (lingkungannya) untuk membudaya (Kartono, 1992).

Budaya organisasi juga diyakini merupakan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi tujuan serta nilai yang dianut oleh anggota sebuah organisasi (Yulistiyani, 2014). Hartidah & Ludigdo (2010) menyatakan bahwa auditor dalam kinerjanya dipengaruhi oleh budaya tempat auditor tersebut bekerja sehingga dengan adanya budaya yang baik di dalam suatu organisasi, maka karyawan akan mengubah sikap dan perilakunya sesuai dengan budaya di organisasinya agar tercapai produktivitas yang tinggi.

Motivasi adalah faktor penting dalam tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Motivasi merupakan latar belakang yang mempengaruhi kinerja

seseorang secara langsung maupun tidak langsung. Untuk auditor independen, motivasi dapat dilihat dari hasrat dalam menemukan salah saji dalam laporan keuangan yang berdasar dari standar yang berlaku umum dan hal-hal lain dari dalam diri auditor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja auditor independen (Christiyanto, 2014). Namun, Safitri (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor karena motivasi dapat bersumber dari lingkungan sekitar atau rekan kerja dan juga dapat bersumber dari atasan terhadap bawahan. Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja auditor.

Trisnaningsih (2007) melakukan penelitian yang hasilnya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Lawalata, dkk (2008) sebelumnya telah meneliti tentang pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik independensi auditor, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.

Dalmy (2009) menemukan komitmen dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan *reward* tidak mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara sumber daya manusia, komitmen, motivasi dengan kinerja auditor.

Akriyanto (2012) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan *good governance* tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian Lawalata dan Akriyanto, Arifah (2012) juga menemukan bahwa independensi auditor, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Christiyanto (2014) melakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi, dan pengalaman terhadap kinerja auditor independen. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor independen.

Safitri (2014) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh motivasi, komitmen, dan independensi terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa motivasi dan komitmen tidak mempengaruhi kinerja auditor sedangkan independensi mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah independensi auditor mempengaruhi kinerja auditor?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja auditor?
4. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Memperoleh informasi dan bukti secara empiris adanya pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor.
2. Memperoleh informasi dan bukti secara empiris adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
3. Memperoleh informasi dan bukti secara empiris adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
4. Memperoleh informasi dan bukti secara empiris adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah menambah pengetahuan pada pengembangan teori akuntansi keperilakuan (*behavior accounting*) dan auditing.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan wawasan, pengetahuan serta pemahaman bagi auditor atau praktisi akuntansi dalam melaksanakan audit harus berdasarkan pada prinsip akuntansi yang berlaku umum dan selalu menegakkan Kode Etik Akuntan sebagai profesi akuntan publik.

3) Manfaat untuk Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.

1.5. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang yang menjelaskan gambaran umum dan alasan mengapa penulis melakukan penelitian ini. Rumusan masalah berupa analisis sebuah fenomena untuk merumuskan sebuah kesimpulan. Tujuan penelitian merupakan keinginan penulis untuk menemukan fenomena yang terjadi pada rumusan masalah. Manfaat penelitian berupa manfaat atas hasil dari penelitian ini. Sistematika penulisan merupakan inti dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang menggambarkan beberapa teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dan dapat dijadikan dasar dalam penyelesaian masalah yang ada pada penelitian. Tidak hanya itu, tinjauan pustaka juga menjelaskan penelitian yang telah ada sebelumnya, kerangka konseptual, serta pengembangan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bagaimana penulis melakukan pendekatan penelitian, variabel apa saja yang berhubungan dengan penelitian, jenis dan sumber data, prosedur dalam pengambilan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum mengenai subjek dan objek penelitian, penjelasan singkat mengenai pelaksanaan penelitian, data dan teknik analisis, pengujian hipotesis penelitian dan hasil dari penelitian yang dilakukan serta argumen-argumen teoritis yang menguatkan hasil penelitian.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang telah dibuat atau hipotesis yang telah diajukan serta beberapa saran dari hasil penelitian.