

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan zaman yang bertambah cepat mengakibatkan bidang bisnis pun ikut berkembang pesat dan menimbulkan berbagai macam persaingan yang mengharuskan entitas untuk dapat bersaing dan mengedepankan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk Kantor Akuntan Publik (KAP). KAP merupakan badan usaha yang dibentuk berlandaskan kebijakan perundang-undangan yang berlangsung serta menjadi wadah bagi akuntan publik (auditor) guna menyerahkan pelayanan kepada kliennya. Auditor memerlukan kinerja yang baik dan berkualitas untuk menunjang kesuksesan auditor ketika melaksanakan fungsi serta tugasnya dengan baik.

Dibutuhkan penilaian kinerja dari tiap anggota yang akan menjadi tolak ukur agar suatu entitas dapat dinilai dengan baik termasuk KAP. Pengukuran kinerja bisa diukur melalui pengukuran tertentu (standar) yakni kuantitas yang terkait dengan jumlah yang dikerjakan dalam periode waktu tertentu dan tepat waktu berdasarkan dengan waktu yang dijadwalkan, sedangkan kualitas adalah mutu kerja yang dihasilkan (Trianingih, 2007). Kinerja auditor ialah sebuah hasil dari kerja auditor yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan kewajiban yang diserahkan (Sitio dan Anisyukurlillah, 2014).

Dalam menjalankan tugasnya, sesama auditor memiliki kinerja yang berbeda hal ini dikarenakan adanya faktor internal dan eksternal, dimana hal ini selaras dengan tertulisnya teori atribusi yang dinyatakan Fritz Heider ditahun 1958 yang menyatakan bahwa karakter seseorang terjadi karena adanya perpaduan dari faktor internal maupun eksternal (Lubis, 2017:129 dalam Fernanda, 2019).

Auditor memiliki peranan yang sangat penting karena harus memiliki sikap yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugasnya yaitu audit. Audit ialah metode penyelidikan dan penilaian lewat prosedur dan teknik audit yang berlaku, dilaksanakan seorang profesional dengan target untuk mendapat

petunjuk yang bisa dipakai dalam menyusun opini audit yang independen (Gheorghe, 2012 dalam Anggreni dan Rasmini, 2017).

Menyerahkan pengukuran kewajaran pada laporan keuangan yang sesuai dengan fakta menjadi tanggung jawab auditor kepada *stakeholders*. Auditor akan memberikan pengukuran terkait laporan keuangan yang telah sesuai dengan kriteria-kriteria yang ditentukan. Oleh karena itu, bekerja secara profesional menjadi tuntutan bagi auditor. Profesionalisme seorang auditor dipandang dari kinerjanya dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan.

Adanya berbagai kasus yang terjadi dikalangan auditor. Salah satunya yaitu KAP Satrio, Bing, Eny yang merupakan entitas dari Deloitte Indonesia. Tahun 2018 Akuntan Publik (AP) Marlinna dan Merliyana yang berkantor di KAP Satrio, Bing, Eny terbukti melakukan pelanggaran berat karena menyajikan opini yang tidak mencerminkan kondisi SNP Finance yang sebenarnya. Perusahaan pembiayaan SNP *finance* atau Sunprima Nusantara Pembiayaan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Pada tahun buku 2016 Akuntan Publik Marlinna dan Merliyana menyerahkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada LKTA (Laporan Keuangan Tahunan Audit) SNP *finance*. SNP *finance* menggunakan hasil audit supaya mendapat kredit dari perbankan serta untuk menerbitkan utang jangka menengah atau *Medium Term Note* (MTN). Namun, setelah dilakukan pemeriksaan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), ternyata SNP sudah mempresentasikan laporan keuangan yang tidak cocok dengan keadaan keuangan perusahaan yang sebenarnya, hingga membuat banyak pihak mengalami kerugian. Hal ini menyebabkan kredit dan MTN SNP *Finance* berpotensi mengalami gagal bayar atau menjadi kredit bermasalah. Atas kasus yang terjadi pada perusahaan MTN *Finance* OJK memutuskan, Deloitte dicabut dari daftar auditor OJK setelah menyelesaikan audit Laporan Keuangan Tahunan Audit (LKTA) tahun 2018 atas klien yang masih memiliki kontrak. Setelah menyelesaikan audit LKTA yang masih memiliki kontrak, Deloitte Indonesia dilarang menambah klien baru di sektor jasa keuangan (CNNIndonesia, 2018). Selain itu, dua Akuntan Publik (AP) dan satu Kantor Akuntan Publik (KAP) yaitu KAP Satrio, Bing, Eny yang melakukan audit atas laporan keuangan SNP *Finance*

dihapus dari daftar auditor OJK. Sedangkan SNP Finance masuk dalam penanganan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dengan batas waktu sampai 28 Oktober 2018. Perusahaan juga masih dalam sanksi Pembekuan Kegiatan Usaha (PKU) oleh OJK (CNNIndonesia, 2018).

Dari kasus diatas, kepercayaan masyarakat pada akuntan publik atau auditor dalam mengaudit laporan keuangan sangatlah tinggi. Auditor harus dapat menjamin bahwa setiap pemberian jasa profesinya telah dilakukan dengan standar audit yang berlaku. Masyarakat berharap akan penilaian independen dan tidak memihak pada keterangan yang diberikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan dari profesi akuntan publik tersebut. Semakin banyaknya desakan masyarakat pada profesionalisme auditor memperlihatkan bahwa semakin besar ketimpangan harapan yang terjadi. Ketimpangan terjadi akibat perbedaan sudut pandang dengan apa yang diharapkan masyarakat atau pemakai laporan keuangan, dengan apa yang dikerjakan oleh auditor yang mengakibatkan auditor sering sekali mendapat masalah kepercayaan.

Mencegah timbulnya kasus seperti diatas, maka auditor harus memiliki sikap profesionalisme demi menunjang kinerja untuk memulihkan keyakinan masyarakat pada kinerja auditor. Profesionalisme adalah bagaimana kapabilitas auditor yang dilandasi tingkat pengetahuan yang tinggi serta latihan khusus, dan daya pemikiran yang kreatif dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya (Nugraha dan Ramantha, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prabayanthi dan Widhiyani (2018) serta Nugraha dan Ramantha (2015) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor. Nugraha dan Ramantha (2015) mengungkapkan bahwa seorang auditor yang memiliki pemikiran profesionalisme tinggi mengasung pengaruh positif bagi kinerjanya, sehingga hasil audit laporan keuangan akan lebih dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan baik pihak internal ataupun eksternal perusahaan. Bertentangan dengan penelitian Cahyasumirat (2006) membuktikan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi diperlukan dalam keberlangsungan hidup sebuah organisasi termasuk KAP. Budaya organisasi (kerja) adalah bentuk nilai-nilai yang dipercaya semua anggota organisasi dan dapat dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berguna sebagai pengeras, dan dapat berperan sebagai tumpuan berperilaku dalam organisasi untuk menggapai target organisasi yang telah ditargetkan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan arahan bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan bersikap (Sari, 2013). Budaya organisasi ialah suatu bentuk dari pola pikir sehingga menjadikan budaya organisasi merupakan hal yang sangat luas mencakup pedoman dalam bertingkah laku (Supartono, 2010; dalam Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Budaya organisasi menggambarkan nilai yang disetujui oleh anggota organisasi sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya (Sembiring, 2012).

Untuk meningkatkan kinerja seorang Akuntan Publik (auditor) tidak hanya dibutuhkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya melainkan juga budaya organisasi maupun komitmen dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hutasuhut dan Reskino (2016) serta Arumsari dan Budiarta (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Bertentangan dengan penelitian Trisnaningsih (2007) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Hasil penelitian Trisnaningsih (2007) menafsirkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung pada kinerja auditor, budaya organisasi berpengaruh pada kinerja auditor jika auditor tersebut memiliki komitmen pada organisasinya.

Komitmen organisasi menampakkan bahwa seseorang memiliki loyalitas pada organisasinya dan mengindikasikan bagaimana anggota organisasi mempersembahkan kontribusi dalam membentuk kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2013). Komitmen organisasi menampakkan sikap membela organisasi serta keinginan untuk bertahan pada organisasi tersebut dan berdedikasi dengan baik untuk menggapai sasaran organisasinya (Gummala, 2014). Adanya komitmen organisasi yang dipegang oleh individu akan mengasung pengaruh

yang positif bagi organisasi sebab dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai rasa ikut serta memiliki organisasi tersebut (Putri, 2015). Seorang individu yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang punya rasa bangga dan loyalitas pada organisasinya sehingga berkeinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Ghorbanpour et al., 2014 dalam; Prabayanthi dan Widhiyani, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Laksito (2013), Hana dan Firnanti (2013) serta Alfianto dan Suryandari (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Karyawan yang mempunyai keistiahan pada organisasinya akan memberikan sikap positif dan bekerja dengan baik untuk keperluan organisasinya sehingga akan terus berupaya melaksanakan pengembangan pada kinerjanya dan berusaha untuk mewujudkan sasaran organisasi (Larasati dan Laksito, 2013). Bertentangan dengan penelitian Nugroho dan Erma (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor, hasil penelitiannya menemukan bahwa auditor sekedar memperlihatkan sikap profesionalitas dalam bekerja, sedangkan organisasi dianggap bukan melambangkan bagian dari mereka sehingga tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dari kinerja auditor.

Adanya perbedaan hasil yang timbul dari penelitian tersebut diakibatkan adanya perbedaan teori, objek penelitian, serta periode penelitian sehingga topik ini menarik untuk dapat diteliti kembali. Selain itu, penelitian ini menarik karena didorong oleh pentingnya pengetahuan mengenai kinerja auditor dalam menentukan kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berkualitas. Akuntan publik merupakan suatu profesi yang membutuhkan kepercayaan masyarakat, menjadikan seorang auditor mempunyai peran penting dalam peningkatan dan perbaikan kualitas kinerja akuntan publik (Mulyadi, 2009:121).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menyimpulkan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu: Apakah profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti menyimpulkan tujuan penelitian, yaitu: Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada kinerja auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis:

Referensi bagi penelitian selanjutnya berkaitan dengan pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada kinerja auditor.

b. Manfaat Praktis:

Sebagai laporan untuk Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengembangkan kinerja auditor terkait pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi terdiri dari 5 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori, penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis yang disertai dengan rerangka penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Berisi desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, dan teknik penyampelan dan analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan disertai dengan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan hasil penelitian, batasan penelitian dan saran penelitian.