

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini, kinerja Kantor Akuntan Publik dan profesionalisme auditor yang berkualitas sangat dibutuhkan. Dalam pencapaiannya dibutuhkan keahlian dan kemampuan khusus dari para auditor. Auditor yang memiliki sikap profesionalisme yang tinggi akan sangat berdampak pada kualitas kinerja auditor. Semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, menuntut profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan (Herawaty dan Susanto, 2008).

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor sendiri. Menurut Gautama dan Arfan, (2010) kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku. Jika pengerjaan dan pemeriksaan klien sesuai dengan standar audit yang berlaku maka dapat dikatakan bahwa auditor bekerja dengan baik. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Fanani, Hanif, Subroto, 2008), yaitu:

1. Kualitas kerja: Mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.
2. Kuantitas kerja: Jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.
3. Ketepatan waktu: ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Kondisi kerja yang kurang memuaskan auditor menjadi penghambat dalam melaksanakan auditor dengan lebih baik dan dapat mempengaruhi independensi dari auditor tersebut. Kinerja auditor juga dapat dinilai dari hasil kinerja dalam melaksanakan tugasnya, tolak ukur seorang auditor adalah apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut mencapai hasil yang lebih baik daripada sebelumnya atau sebaliknya. Penelitian terdahulu yang meneliti mengenai kinerja audit diteliti oleh Fanani *et al*, (2008); Agustina, (2009); Maulana, Zirman, Silfi, (2012); dan Murtiasri, (2006). Fanani *et al*, (2008) meneliti mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Fanani *et al*, (2008) adalah struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dan pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Agustina, (2009) meneliti mengenai pengaruh konflik

peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. Hasil Agustina, (2009) adalah konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Maulana *et al*, (2012) meneliti mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan *locus of control* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru dan Riau. Hasil penelitian Maulana *et al*, (2012) adalah struktur audit dan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor, dan konflik peran berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Murtiasri, E., (2006) meneliti anteseden dan konsekuensi *burnout* pada auditor: pengembangan terhadap *role stress* model. Hasil Murtiasri, E., (2006) *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja (*job performance*).

Pada saat ini banyak kasus yang menyebabkan KAP tersebut dituntut dalam pengadilan. Menurut (Fanani *et al*, 2008) skandal akuntansi di Amerika seperti Enron, Global Crossing dan Worldcom yang diaudit oleh KAP Arthur Andersen, Adelphia yang diaudit oleh KAP Deloitte, dan Rite Aid diaudit oleh KPMG (Klynveld, Peat, Marwick, Goerdeler) hampir semua perusahaan tersebut melibatkan kantor akuntan publik (KAP). Selain itu KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk. yang diaudit

oleh Sdr. Ludovicus Sensi W, Rekan KAP Hans Tuanakotta dan Mustofa, yaitu terjadi *overstated* pada laba per 31 Desember 2001 menurut Fanani *et al*, (2008). Dari gambaran diatas maka, hal ini seharusnya memberikan pembelajaran bagi para profesional auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian audit, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Fanani *et al*, 2008). Dengan adanya struktur audit, maka diharapkan kinerja audit akan lebih baik daripada sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari auditor. Auditor yang tidak memiliki pengetahuan mengenai struktur audit yang baik, maka bisa saja mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Fanani *et al*, (2008) struktur audit berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan Maulana *et al*, (2012) menyatakan bahwa struktur audit tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Konflik peran timbul karena adanya dua perintah atau lebih yang berbeda satu sama lain yang diterima oleh auditor secara bersamaan tetapi hanya dilaksanakan salah satunya saja dan mengakibatkan perintah lainnya di abaikan. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan

di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005 dalam Maulana *et al*, 2012). Pengertian konflik peran menurut Tsai dan Shis, (2005); dalam Fanani *et al*, (2008) adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian Murtiasri, E., (2006), Fanani *et al*, (2008), Agustina, (2008), dan Maulana *et al*, (2012) konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja auditor.

Selain struktur audit dan konflik peran diatas, adanya ketidakjelasan peran juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Pengaruh konflik dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya pada individu dalam bentuk akibat dari emosional seperti tingginya tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan dan rendahnya kepuasan kerja, namun juga pada organisasi dalam bentuk rendahnya kualitas kinerja. Ketidakjelasan peran terjadi karena tidak adanya informasi yang diperlukan untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Khan *et al*., 1964 dalam Agustina, 2009). Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Pengertian dari ketidakjelasan peran menurut Fanani *et al*, (2008) adalah prediktabilitas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang,

dan eksistensi atau kejelasan perilaku yang dibutuhkan. Hasil penelitian Fanani *et al*, (2008) dan Maulana *et al*, (2012) bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Murtiasri, E., (2006) dan Agustina, (2008) adalah ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti menginginkan untuk meneliti lebih dalam mengenai “Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik.”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menyimpulkan rumusan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik?
3. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik
2. Untuk menguji dan menganalisis konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik
3. Untuk menguji dan menganalisis ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang bersangkutan, antara lain sebagai berikut :

#### **A. Manfaat Akademik**

Diharapkan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, informasi dan juga pengetahuan dalam bidang auditing. Khususnya dalam pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang akan datang.

## B. Manfaat Praktik

Bagi auditor dan organisasi yaitu, memberikan input kepada kantor akuntan publik mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik, yang dapat berguna untuk meningkatkan kinerja daripada auditor.

Bagi Masyarakat diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, wawasan, dan informasi yang berguna bagi pihak yang membutuhkan. Selain itu preferensi ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah:

### BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hipotesis, rerangka berpikir dan model penelitian.

### BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi,

sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

#### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini membahas tentang simpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan pembahasan penelitian dan saran bagi penelitian-penelitian selanjutnya.