

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh auditor. Tugas seorang akuntan publik adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha. Akuntan publik dalam menjaga mutu pekerjaan profesionalnya harus berpedoman pada Kode Etik Profesi Akuntan Publik maupun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari kinerja akuntan tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Auditor menjadi profesi yang diharapkan oleh banyak orang untuk dapat meletakkan kepercayaan sebagai pihak yang dapat melakukan audit atas laporan keuangan dan dapat bertanggung jawab atas pendapat yang diberikan. Auditor eksternal yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor. Profesionalisme juga menjadi syarat utama bagi seseorang yang ingin menjadi seorang auditor eksternal. Auditor eksternal bertugas untuk mengaudit laporan keuangan pada perusahaan (yang disebut

klien), dan kemudian menerbitkan opini atas laporan keuangan perusahaan tersebut. Opini auditor eksternal menjadi salah satu pertimbangan bagi pengambilan keputusan oleh pihak yang terkait pada perusahaan, dimana ketepatan pemberi opini bergantung pada kinerja auditor eksternal itu sendiri. Auditor yang mempunyai profesionalisme yang tinggi dan didukung oleh komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja auditor yang baik pula dalam melakukan pekerjaan (Siahaan, 2010).

Kinerja auditor merupakan hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang profesional. Kinerja auditor menjadi tolak ukur apakah auditor tersebut telah berhasil atau tidak dalam bertugas. Hasil kinerja auditor berupa opini, dapat mempertimbangkan sebagai salah satu faktor dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, seorang auditor eksternal dituntut menjadi seorang ahli yang menjunjung tinggi profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Auditor yang profesional akan lebih baik dalam menghasilkan hasil audit yang dibutuhkan dan berdampak pada peningkatan kinerja auditor (Gautama dan Arfan, 2010). Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser, 1993; dalam Fanani, Hanif, dan Subroto, 2007), yaitu: kualitas kerja (mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan ketrampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor), 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), dan ketepatan waktu (ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia). Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku (Gautama dan Arfan 2010). Apabila dalam melaksanakan pemeriksaan, auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan. (Fanani, dkk. 2008).

Dalam melaksanakan audit, seorang auditor akan berusaha untuk memperoleh bukti yang objektif dan handal sehingga hasil audit yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan. Hasil audit yang telah dilakukan oleh auditor dibutuhkan oleh para pemakai laporan keuangan yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda, sehingga seorang auditor harus memiliki wawasan yang luas dan dapat bertanggung jawab atas hasil yang dihasilkan oleh auditor. Klien akan puas dengan pekerjaan akuntan publik, jika akuntan publik memiliki pengalaman melakukan audit, responsif, dan melakukan pekerjaannya tepat waktu. Kepercayaan yang besar inilah yang akhirnya mengharuskan seorang auditor untuk memperhatikan kinerja audit yang dihasilkannya. Tanggung jawab inilah yang menuntut auditor harus bisa memeriksa dengan teliti laporan keuangan kliennya, tentunya berdasarkan prinsip akuntansi berterima umum. Guna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik

maka auditor dalam melaksanakan tugasnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2011, standar auditing menurut SPAP (IAPI) dibagi menjadi 3 yaitu : (1) standar umum, (2) standar pekerjaan lapangan, dan (3) standar pelaporan. Standar umum bersifat pribadi dan berkaitan dengan persyaratan auditor dan mutu pekerjaannya, sedangkan standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan mengatur auditor untuk menyusun suatu laporan atas laporan keuangan yang diauditnya secara keseluruhan.

Dalam kegiatan audit, seorang auditor dapat dipengaruhi oleh struktur audit yang dilaksanakan di dalam melaksanakan tugas. Struktur audit dapat mengetahui tingkatan yang dilalui di dalam kegiatan audit. Auditor juga sering dihadapkan oleh potensial konflik dalam melaksanakan tugasnya seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, maupun kelebihan peran yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pada penelitian sebelumnya dengan topic sejenis menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Fanani, dkk (2007) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil dari penelitian tersebut adalah struktur audit dan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Agustina (2009) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. Hasil dari penelitian tersebut adalah konflik

peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Septiawan, dkk. (2012) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut adalah struktur audit dan konflik peran, dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian selanjutnya oleh Gunawan, H dan Ramdan, Z (2012) yang berjudul pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian tersebut adalah konflik peran, kelebihan peran, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin, 1998; dalam Fanani, dkk. 2007). Struktur audit yang dilaksanakan dengan baik akan mendorong kinerja audit yang tinggi, sedangkan proses audit yang dilakukan sesuai dengan prosedur akan membuat laporan audit menjadi lebih baik. Hasil penelitian (Bamber *et al*, 1989; dalam Fanani, dkk. 2007) menunjukkan bahwa kantor

akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor, sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatnya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya. Proses audit yang dilakukan sesuai dengan prosedur akan membuat laporan audit menjadi lebih baik. Pelaksanaan struktur audit akan menciptakan laporan audit yang sistematis dan relative kecil dari kesalahan dalam melaksanakan proses audit sehingga kinerja auditor menjadi lebih baik.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian professional. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoek, 2005; dalam Agustina 2009). Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Konflik peran yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya stress yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang (Yustrianthe, 2008).

Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn *et al*, 1964; dalam Dyah, 2002; dalam Agustina, 2009). Ketidakjelasan peran dapat memicu

timbulnya stress pada diri individu karena menghalangi individu untuk melakukan tugasnya dan menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dan tidak menentu dalam bekerja. Ketidakjelasan peran dapat menciptakan ketegangan kerja yang dapat mengurangi kemampuan auditor dalam mempertahankan komitmen independensi profesional yang kuat (Marsono, 2011). 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.

Kelebihan peran adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dilakukan dalam waktu yang terbatas (Abraham, 1997; dalam Agustina, 2009). Menurut Almer dan Kaplan (2002) dalam Rapina (2008) mengatakan bahwa kelebihan peran merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. Kelebihan peran terjadi ketika pekerjaan yang diberikan dirasa terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan. Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus melakukan semua pekerjaan pada periode yang sama. Kelebihan peran yang dialami oleh auditor akan berdampak pada menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan.

Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran dapat muncul sebagai akibat dari permintaan klien yang berbeda dengan permintaan pihak lain dalam organisasi. Ketidakjelasan peran muncul karena terjadi kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Perilaku para anggota profesi telah diatur oleh kode etik yang ditetapkan dan dimonitor organisasi profesi, namun di sisi lain perilaku tersebut juga dikendalikan oleh aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi tempat ia bekerja sehingga hal inilah yang menyebabkan munculnya konflik peran dan ketidakjelasan peran (Febrianty, 2012).

Efek potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya bagi individual dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan menurunnya kinerja, tetapi juga bagi organisasi dalam pengertian kualitas kinerja yang lebih rendah (Fanani, dkk. 2007). Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Disini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan oleh klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Kondisi kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan

masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Kurangnya independensi auditor dan maraknya manipulasi korporat membuat kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak yang independen.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan meneliti pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya. Objek penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang terdapat di Surabaya. Penelitian ini mengacu pada penelitian Fanani dkk (2007), namun yang membedakan pada penelitian ini adalah peneliti melakukan penambahan variabel independen, yaitu kelebihan peran. Alasan dilakukannya penelitian ini bermula dari beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang sebaliknya. Fisher (2001) melakukan penelitian tentang pengaruh antara peranan stres dan dua variabel hasil pekerjaan auditor eksternal yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik konflik peran ataupun ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Sedangkan Viator (2001) melakukan

penelitian terhadap asosiasi akuntan formal dan informal pada tekanan peran dan pengaruhnya terhadap hasil pekerjaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja hanya mempengaruhi kepuasan kerja akuntan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

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 kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara spesifik tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Menguji apakah struktur audit dapat mempengaruhi kinerja auditor.
2. Menguji apakah konflik peran dapat mempengaruhi kinerja auditor.
3. Menguji apakah ketidakjelasan peran dapat mempengaruhi kinerja auditor.

4. Menguji apakah kelebihan peran dapat mempengaruhi kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi :

1.4.1 Manfaat Akademik

Manfaat akademik dari penelitian ini adalah menjadi tambahan referensi atau rujukan mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

1.4.2 Manfaat Praktik

Manfaat praktik dari penelitian ini adalah sebagai masukan bagi KAP dan pihak-pihak lain yang berkepentingan agar dapat mengambil kebijakan-kebijakan yang terkait dengan struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran yang mempengaruhi kinerja auditor

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari hasil penelitian ini adalah

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi dasar pemikiran yang melatarbelakangi penelitian ini yang digunakan peneliti untuk perumusan masalah. Selain itu berisi juga tujuan dan kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini serta sistematika pembahasan yang memberikan gambaran umum laporan penelitian.

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi telaah literature yang berhubungan dengan topik penelitian yang didasari teori dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang meliputi informasi tentang responden dan populasi, teknik pengumpulan data, pengukuran variabel, dan metode statistik untuk pengujian hipotesis dan analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi dan analisis data, serta pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan, dan saran untuk penelitian selanjutnya.