BAB 1

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa. Jasa yang ditawarkan ialah berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003:4 dalam Trisnaningsih, 2007). Auditor dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan. Auditor dalam profesi bidang bisnis, bersama profesi lainnya, mempunyai peran yang penting dalam operasi perusahaan. Auditor saat ini telah menjadi salah satu profesi didalam bidang bisnis. Menurut Sapariyah (2011), auditor memiliki dua tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjaga mutu pekerjaan profesionalnya.

Menurut Mulyadi (2002:11), kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang belum

berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Di dalam pemeriksaan akuntansi, auditor memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan auditor itu sendiri (Trisnaningsih, 2007). Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain: 1) kemampuan, auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan; 2) komitmen profesional, auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya; 3) motivasi, motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan; dan 4) kepuasan kerja, kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan rekan kerja.

Kualitasnya suatu KAP dilihat dari kinerja auditor, karena

KAP merupakan usaha dalam bidang jasa, maka kualitas kinerja auditor sangat diperhatikan dan auditor juga harus memperhatikan *good governance* dalam KAP tersebut. Sunarsip (2001) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia disebabkan oleh tata kelola yang buruk (*bad governance*) pada sebagian besar pelaku ekonomi (publik dan swasta). Ia juga menyatakan bahwa peran profesi auditor selama ini masih belum optimal dalam mewujudkan *good governance*. Oleh karena itu, tuntutan terhadap terwujudnya *good governance* (tata kelola yang baik) sangat diperlukan, baik oleh perusahaan bisnis manufaktur maupun non-manufaktur termasuk KAP. Peran profesi auditor dalam hal ini harus lebih diberdayakan baik secara internal (KAP) maupun eksternal (*stakeholder*) agar memiliki kontribusi yang lebih besar dalam mewujudkan *good governance*. Aturan yang mengacu prinsip *good governance* tidak hanya akan mencegah skandal tetapi juga bisa mendongkrak kinerja korporat (Samianto, 2004; dalam Trisnaningsih, 2007). Menurut Trisnaningsih (2007), *good governance* merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha atau berkarya. Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi, dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan

produktivitas usaha. Pemahaman *corporate governance* yang diimplementasikan secara tepat dapat memperkuat karakter perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang unggul. Menurut Satyo (2005) dalam Trisnaningsih (2007), auditor juga harus menaati aturan etika profesi yang meliputi pengaturan tentang independensi, integritas dan objektivitas, standar umum dan prinsip akuntansi, tanggung jawab kepada klien, tanggung jawab kepada rekan seprofesi, serta tanggung jawab dan praktik lainnya.

Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa prinsip dasar konsep *good governance* pada KAP antara lain terkait dengan beberapa hal. Pertama, *fairness* (keadilan): auditor dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen dan menegakkan keadilan terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan auditor itu sendiri. Kedua, *transparency* (transparansi): hendaknya berusaha untuk selalu transparansi terhadap informasi laporan keuangan klien yang diaudit. Ketiga, *accountability* (akuntabilitas): menjelaskan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkap pekerjaan, juga pelaporan. Keempat, *responsibility* (pertanggungjawaban): memastikan dipatuhinya prinsip akuntansi yang berlaku umum dan berpedoman pada standar profesional akuntan publik selama menjalankan profesinya. Disamping itu juga dipatuhinya kode etik akuntan publik.

Suatu organisasi akan semakin berkualitas apabila organisasi

tersebut memiliki budaya organisasi yang kuat. Brahmasari (2008) menyatakan bahwa pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, tetapi masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur, hal ini dikarenakan kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja. Trisnaningsih (2007) mengemukakan budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Menurut Hofstede (1994, dalam Maharnika, 2009) terdapat enam dimensi budaya pada sebuah organisasi. Setiap dimensi yang ada berisi saling bertentangan, tetapi masing-masing hal tersebut tidak berarti hal yang satu lebih baik atau lebih buruk daripada yang lain, tetapi hal tersebut mencerminkan budaya organisasi perusahaan. Enam dimensi budaya organisasi tersebut adalah berorientasi pada proses-hasil, berorientasi pada karyawan-pekerjaan, sesuatu yang berhubungan dengan organisasi-pribadi yang profesional, sistem terbuka-tertutup, kontrol yang ketat-longgar, dan pragmatis-profesional.

Keberadaan auditor sebagai suatu profesi tidak dapat dipisahkan dari karakteristik independensinya karena auditor memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksanya. Menurut Carey (Mautz, 1961:205; Trisnaningsih,

2007), independensi berarti sikap mental yang bebas pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang penting untuk menilai jasa mutu jasa audit. Independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu: 1) independensi sikap mental, adanya kejujuran di dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan objektif tidak memihak didalam diri auditor dalam menyatakan pendapat dan 2) independensi penampilan, adanya kesan masyarakat bahwa auditor bertindak independen sehingga auditor harus menghindari faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya.

Selain auditor harus menaati peraturan etika profesinya, keberhasilan, dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat profesionalisme dan komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial, dan lainnya. Adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau sebaliknya, akan meninggalkan pekerjaannya karena tuntutan komitmen lainnya (Trisnaningsih, 2007). Komitmen

terhadap organisasi ialah keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak kepada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008; dalam Sapariyah, 2011). Menurut Ferris dan Aranya (1983) dalam Trisnaningsih (2007) menggolongkan komitmen organisasi memiliki tiga faktor karakteristik yaitu: 1) keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi; 2) kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi; dan 3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Lain halnya dengan Robbins (2008:101) dalam Sapariyah (2011) memisahkan komitmen organisasional menjadi tiga dimensi yaitu: 1) komitmen afektif, adanya keinginan untuk terikat pada organisasi; 2) komitmen berkelanjutan, adanya pertimbangan untung rugi apa yang telah dikorbankan; dan 3) komitmen normatif, adanya keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

Melihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) mengenai independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Variabel independen yang digunakan oleh Trisnaningsih (2007)

dibagi menjadi tiga yaitu *good governance*, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, sedangkan variabel mediasi yang digunakan adalah independensi auditor dan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian lainnya dilakukan oleh Sapariyah (2011) mengenai pengaruh *good governance* dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi. Variabel independen yang digunakan oleh Sapariyah (2011) ada tiga yaitu *good governance* dan independensi auditor, sedangkan variabel mediasi yang digunakan adalah komitmen organisasi.

Penelitian akuntansi berperilaku (*behavior*) terhadap kinerja pada perusahaan bisnis manufaktur sudah sering dilakukan, tetapi masih jarang sekali dilakukan penelitian pada perusahaan bisnis non-manufaktur, seperti KAP dengan responden auditor independen. Penelitian ini menggunakan independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi, karena auditor yang menegakkan independensinya dan komitmen terhadap organisasinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh faktor luar dari diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan. Maka dari itu seorang auditor yang memahami *good governance* dan budaya organisasi yang didukung oleh independensi auditor dan komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya maka kinerja auditor diharapkan menjadi lebih baik. Oleh karena itu penelitian ini berusaha membuktikan secara empiris apakah independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi mempengaruhi pemahaman *good governance* dan budaya organisasi

terhadap kinerja auditor.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pemahaman *good governance* mempengaruhi kinerja auditor secara langsung maupun tidak langsung melalui independensi auditor?
2. Apakah pemahaman *good governance* mempengaruhi kinerja auditor secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja auditor secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian untuk dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor secara langsung maupun tidak langsung melalui independensi auditor.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor secara langsung

maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

2. Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan memperluas pengetahuan serta wawasan tentang independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, teori-

teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu independensi auditor, kinerja auditor, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi serta pengembangan hipotesis dan model analisis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, definisi operasional, identifikasi dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai karakteristik objek penelitian, deskripsi data, analisis data, serta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini terdiri dari simpulan dari analisis dan pembahasan, keterbatasan, serta saran-saran yang bermanfaat untuk penelitian berikutnya.