BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik saat ini menjadi perhatian dari berbagai kalangan terkait dengan kinerjanya yang menjadi penyumbang terbesar dalam perkembangan ekonomi negara dan dunia. Informasi dan penilaian auditor haruslah independen dan benar-benar menggambarkan keadaan suatu perusahaan yang sesungguhnya, sehingga informasi yang diterima masyarakat dapat berguna dan dipakai dengan baik untuk pengambilan keputusan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih,2007).

Standar Auditing Seksi 220.1 (SPAP : 2001) menyebutkan bahwa independen bagi seorang akuntan publik artinya tidak mudah dipengaruhi karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Oleh karena itu ia tidak dibenarkan memihak kepada siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang dimilikinya, ia akan

kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat diperlukan untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya (Bawono dan Singih, 2010).

Sebagai seorang auditor, sikap independen adalah wajib hukumnya. Karena disinilah titik kepercayaan masyarakat kepada Kantor Akuntan Publik. Sikap independen merupakan ciri khas dari seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya demi kepentingan masyarakat luas. Jika sikap independen sudah melekat pada diri sorang auditor maka perekonomian negara bisa mejadi lebih baik.Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir. Mulai dari kasus Enron di Amerika sampai dengan kasus Telkom di Indonesia membuat kredibilitas auditor semakin dipertanyakan. Kasus Telkom tentang tidak diakuinya KAP Eddy Pianto oleh SEC dimana SEC tentu memiliki alasan khusus mengapa mereka tidak mengakui keberadaan KAP Eddy Pianto. Hal tersebut bisa saja terkait dengan kompetensi dan independensi yang dimiliki oleh auditor masih diragukan oleh SEC,yang mana keduanya merupakan karakteristik yang harus dimiliki sekaligus oleh seorang auditor. (Alim, et al.2007).

Berdasarkan kasus- kasus diatas, kemudian dihubungkan dengan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia, akuntan seolah menjadi profesi yang paling bertanggung jawab. Hal ini disebabkan karena peran pentingnya akuntan dalam masyarakat bisnis. Akuntan public bahkan dituduh sebagai pihak yang paling besar tanggungjawabnya atas kemerosotan pereonomian Indonesia (Ludigo,2006). Sementara itu (Sunarsip, 2001 dalam Trisnaningsih, 2007) Mengemukakan bahwa

terjadinya krisis ekonomi di Indonesia disebabkan oleh tata kelola yang buruk (*bad governance*) pada sebagian besar pelaku ekonomi (publik dan swasta). Sunarsip menyebutkan, peran profesi akuntansi selama ini belum optimal dalam mewujudkan *good governance*.

Berkembangnya perekonomian di dunia bisnis saat ini berdampak pada persaingan yang semakin sulit dan kompetitif. Banyak bentuk kecurangan dan skandal – skandal manipulasi atas laporan keuangan yang menimbulkan persepsi negatif kepada para akuntan publik. Para pengguna jasa auditor mengharapkan adanya suatu kinerja yang baik dan tinggi dari para auditor,dengan tetap mempertahankan transparansi ,profesionalitas dan independensi kerja,serta mengacu prinsip *good governance* (Hanna dan Firnanti 2013).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahanya. Seorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban untuk mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, (2007) dalam Wati *et al*, (2007).

Selain itu keberhasilan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Professional sendiri harus didukung dengan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Komitmen merupakan konsistensi dari wujud keterikatan seseorang dalam suatu hal. Dengan adanya komitmen

dapat menjadikan suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Wati *et al.,*2010).

Jika karyawan memiliki komitmen dalam organisasinya, maka karyawan tersebut akan melaksanakan tugas dengan baik tanpa terpengaruh oleh faktor dari dalam atau luar diri karyawan. Firnanti dan Hanna (2013) menjelaskan Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma,aturan,etika, dan kemandirian professional.konflik peran yang mungkin muncul pada auditor adalah ketika sebagai seorang auditor independen yang mengemban tugas dan bekerja di KAP,di hadapkan pada permintaan yang disampaikan klien atas hasil temuan yang tidak sesuai dengan harapan klien.

Konflik peran merupakan masalah yang timbut ketika karyawan memiliki dua peran atau lebih yang berbeda kepentingan dan harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Firnanti dan Hanna (2013) menjelaskan konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional. Adanya konflik peran pada KAP memungkinkan auditor untuk bekerja pada suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kinerjanya karena dituntut untuk fokus pada dua bidang yang berbeda kepentingan dari satu sumber ataupun berbeda sumber dalam suatu pekerjaan.

Ketidakjelasan peran adalah suatu kondisi dimana karyawan (dalam hal ini disebut auditor) menerima perintah atas pekerjaan yang

harus dilakukan namun deskripsi yang disampaikan tidak lengkap atau tidak jelas sehingga menimbulkan kebingungan terhadap tugas tersebut. Hal ini akan mengakibatkan ketidaktahuan tugas yang dapat menghasilkan kinerja yang buruk. Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi pekerjaan mereka Ramadhan (2011) dalam Firnanti dan Hanna (2013).

Gaya kepemimpinan (*leadership style)* juga berpengaruh dalam menghasilkan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang atasan dalam mempengaruhi para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu sehingga karyawan tersebut mau mengikuti perintah dan ikut merasa bertanggung jawab untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan kinerja yang baik pula. Gaya kepemimpinan berbeda-beda antara satu orang dengan orang lain, hal ini dipengaruhi oleh kepribadian ,pengalaman organisasi,dan pengetahuan seorang pemimpin.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengambil skripsi denganjudul: “PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KAP SURAKARTA DAN YOGYAKARTA”

B. Rumusan Masalah

Masalah-masalah penelitian yang dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, sebagai berikut:

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditorpada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditorpada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditorpada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta?
4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap auditorpada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta?
5. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap auditorpada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta?
6. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditorpada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian iniadalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditorpada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta danYogyakarta.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemahaman *good governance* terhadap auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi kalangan akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surakarta dan Yogyakarta.
2. Penelitian ini bisa menjadi referensi penelitian berikutnya.
3. Sebagai bahan masukan kepada kantor akuntan publik di surakarta dan Yogyakartapada khususnya dalam upaya meningkatkan dan perbaikan kinerja.

4. Bagi auditor, penelitian inidiharapkan dapat menjadi masukan dalam memberikan penilaian mengenai keputusan opini audit yang mengacu pada kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.
5. Bagi masyarakat umum, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor dan bagaimana pengaruhnya terhadap perkembangan perekonomian di Indonesia.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II.TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surakarta dan Yogyakarta yakni independensi auditor, gaya kepemimpinan , komitmen organisasi, konflik peran, ketidakjelasan peran dan pemahaman *good governance*. Serta mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja auditor, hipotesis dan penelitian serta kerangka teori.

BAB III.METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang berisikan rincian mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, teknik

pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji kualitas data dan teknik analisis data.

BABIV.ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian dan analisis data. Pada bab penelitian menyajikan dan menyelesaikan hasil pengumpulan serta analisis data, sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

BAB V.PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dan keterbatasan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang diambil berdasarkan hasil analisis data.