

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa antara lain audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan. Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya (Trisnaningsih, 2007: 2). Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi auditor menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya dengan tujuan agar dapat menciptakan auditor yang mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi (Hanna & Firnanti, 2013: 14).

Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) sampai saat ini masih menjadi isu strategis, terutama skandal perusahaan yang telah menurunkan kepercayaan publik terhadap kinerja auditor. Beberapa skandal perusahaan telah menurunkan kepercayaan para pengguna terhadap kualitas auditor dari kantor akuntan publik, misalnya skandal yang terjadi di *Enron Corporation* dan *Firman Com* di Amerika Serikat sekitar tahun 2001 dan 2002; dan di Indonesia dicontohkan dari kasus Kimia Farma, Indo Farma, Agis, dan Bank Century yang terjadi tahun 2001 sampai 2008 (Suyono, 2012: 42).

Penelitian ini dimotivasi oleh pentingnya kinerja auditor dalam menentukan kinerja KAP yang berkualitas. Peran auditor sangat penting dalam

membantu meningkatkan dan memperbaiki kinerja akuntan publik menjadi semakin berkualitas. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah pemahaman *good governance*, independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

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. Penerapan *good governance* pada KAP diharapkan akan memberikan arahan yang jelas pada perilaku kinerja auditor (Hanna & Friska, 2013: 16). FCGI (2000) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *good governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders* (Trisnaningsih, 2007: 14). Auditor yang memahami *good governance* secara baik dan benar akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas pemeriksaan (*auditing*) dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerja yang dicapai akan semakin lebih baik. Semakin tinggi pemahaman *good governance*, maka kinerja auditor akan semakin tinggi.

Independensi auditor merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Lawalata dkk., 2013: 5). Arens et al. dalam Widhi & Erma (2015: 66) menyatakan nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik akan

independensi yang dimiliki auditor. Dengan demikian diperoleh pemahaman bahwa auditor yang menegakkan independensi, akan menunjukkan kejujuran dalam mempertimbangkan fakta dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor sehingga hasil kerja yang dicapainya akan semakin baik sesuai standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Semakin tinggi independensi auditor, maka kinerja auditor akan semakin tinggi.

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan telah menjadi salah satu sikap kerja paling populer yang telah dipelajari oleh para praktisi dan peneliti. Salah satu alasan mengapa komitmen telah menarik perhatian penelitian yaitu karena organisasi tergantung pada komitmen karyawan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja yang unggul (Irefin & Mechanic, 2014: 33). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi (Trsinaningsih, 2007: 21). Auditor dengan komitmen organisasional yang semakin tinggi akan menunjukkan kerelaan, rasa tanggung jawab, loyalitas, dan bersedia memberikan hasil kerja kerasnya untuk mendukung kesuksesan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja auditor akan semakin tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mempengaruhi orang atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan bersama (Trisnainingsih, 2007: 12). Fitriany dkk. (2011) menyatakan bahwa pemimpin KAP perlu memperhatikan

gaya kepemimpinan yang cocok agar dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Bagi para pemimpin KAP dapat menerapkan gaya kepemimpinan konsideran (atasan bersikap ramah, saling percaya, menghargai bawahan, terbuka dan menyenangkan) atau kepemimpinan struktur (atasan mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas, mampu memberi arahan, dan fokus pada tujuan). Semakin cakapnya pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, maka auditor akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, di mana budaya organisasi memiliki efek positif pada peningkatan kinerja auditor (Prajitno, 2012: 190). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan (Trisnaningsih, 2007: 13). Budaya organisasi pada KAP merupakan nilai-nilai yang dianut dan diterapkan pada organisasi KAP berfungsi sebagai pedoman bekerja sehingga dapat memberikan perubahan perilaku yang lebih baik pada kinerja auditor. Nilai-nilai dominan dapat diterjemahkan kedalam perilaku yang mengedepankan kerja sama atau kebersamaan dalam mencapai tujuan. Apabila budaya organisasi yang diterapkan KAP berfungsi dengan baik, auditor akan melaksanakan pekerjaan yang bermutu berdasarkan nilai-nilai yang dianut sehingga memberikan perubahan yang lebih baik pada kinerja auditor.

Penelitian empiris tentang pengaruh pemahaman *good governance*, independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor belum diperoleh hasil temuan yang konsisten. Penelitian

yang dilakukan oleh Putra & Dodik (2016); Elyawati dkk. (2010); dan Widhi & Erma (2015) menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Prajitno (2012); Hanna & Friska (2013); dan Trisnaningsih (2007) bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Elyawati dkk. (2010) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Widhi & Erma (2015) bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elyawati dkk. (2010); Fembriani & I Ketut (2016); Julianingtyas (2012); Mindarti (2015); Novatiani & Taofik (2014); dan Sanjiwani & I Gede (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Putra & Dodik (2016); Hanna & Friska (2013); dan Widhi & Erma (2015) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Dodik (2016); Elyawati dkk. (2010); Hanna & Friska (2013); Julianingtyas (2012); dan Trisnaningsih (2007) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Fembriani & I Ketut (2016) dan Widhi & Erma (2015) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prajitno (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil Trisnaningsih (2007) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat diperoleh pemahaman, bahwa pengaruh pemahaman *good governance*, independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor mengindikasikan hasil temuan yang saling bertentangan (*research gap*). Hal ini memotivasi peneliti untuk menguji kembali pengaruh kelima faktor tersebut terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan DIY. Pemilihan objek penelitian ini dengan alasan bahwa, penelitian tentang pengaruh pemahaman *good governance*, independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan DIY sampai saat ini belum pernah dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empirik tentang pengaruh pemahaman *good governance*, independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Atas dasar kajian latar belakang masalah dan *research gap* yang telah dikemukakan, peneliti mengembangkan penelitian selanjutnya dengan judul "Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan DIY".

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan dalam penelitian ini dapat diruuskan sebagai berikut:

1. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor ?.
2. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?.
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?.
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor ?.
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik dan para auditor dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja auditor.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberi sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi keperilakuan (*behavior*) demi kemajuan dunia pendidikan khususnya berkaitan dengan kinerja auditor.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini terbagi atas lima bab sebagai berikut:

### **BAB I    PENDAHULUAN**

Pada bagian ini dikemukakan :

- A. Latar belakang masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Skripsi

### **BAB II   TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini dikemukakan teori-teori atau konsep-konsep yang melandasi variabel penelitian sebagai berikut :

- A. Pemahaman *Good Governance*



- B. Independensi
- C. Komitmen Organisasi
- D. Gaya Kepemimpinan
- E. Budaya Organisasi
- F. Kinerja Auditor
- G. Penelitian Terdahulu
- H. Rerangka Pemikiran
- I. Pengembangan Hipotesis

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dikemukakan :

- A. Lokasi
- B. Ruang Lingkup Penelitian
- C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
- D. Metode Penelitian
- E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel
- F. Metode Pengumpulan Data
- G. Uji Instrumen Penelitian
- H. Uji Asumsi Klasik
- I. Metode Analisis Data

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dikemukakan :

- A. Hasil Pengumpulan Data
- B. Uji Instrumen Penelitian
- C. Uji Asumsi Klasik

D. Pengujian Hipotesis

E. Pembahasan

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini dikemukakan :

A. Kesimpulan

B. Saran

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN