

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha akan semakin meningkat dalam menghadapi *ASEAN Economic Community (AEC)*. *AEC* ini akan memiliki dampak positif dan negatif bagi perkembangan Kantor Akuntan publik. Pembentukan komunitas ekonomi tersebut akan memberikan implikasi terciptanya pasar tunggal dan dapat memicu persaingan bisnis di wilayah Asia Tenggara. *ASEAN Economic Community* memberikan peluang dan keuntungan bagi dunia bisnis, karena terjadi peningkatan akses pasar antar negara-negara *ASEAN*. Perusahaan-perusahaan dapat memperluas cakupan pangsa pasar, aliran investasi, modal dan tenaga kerja yang terampil. Namun demikian kondisi tersebut juga memiliki konsekuensi bagi dunia bisnis. Hal ini terjadi karena dengan terbukanya akses dari kawasan *ASEAN* tentunya terjadi peningkatan tuntutan pengguna laporan keuangan terhadap disajikannya laporan keuangan yang berintegritas tinggi (Mindarti, 2015). Pesatnya persaingan dikalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas tinggi. Berkaitan dengan tanggung jawab auditor dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam laporan keuangan, maka

Auditing Standards Board (ASB) mengeluarkan *Statement on Auditing Standards (SAS)* No 82.

Dikeluarkan SAS No 82 ini untuk meningkatkan kinerja auditor dengan cara menambah dan memperjelas pedoman operasional bagi auditor dalam mempertimbangkan kecurangan material yang terjadi (Hanna dan Firnanti, 2013).

Dalam menjalankan profesinya, seorang akuntan publik memiliki peranan yang sama halnya dengan profesi lain disebuah perusahaan atau organisasi. Mereka harus profesional dalam menjalankan segala pengelolaan diperusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Akuntan publik dalam hal ini bertindak sebagai pengelola bisnis yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Akuntan publik bertugas untuk memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan IAI serta memiliki dua tanggung jawab yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjaga mutu pekerjaan profesionalnya (Devi Safitri, 2014).

Kondisi kerja yang kurang kondusif serta terjadinya kasus-kasus kegagalan auditor dalam mengungkapkan rekayasa dan kecurangan pelaporan keuangan berskala besar, telah membuat banyak pihak mempertanyakan serta meragukan kredibilitas dan independensi profesi akuntan publik, hal tersebut diperkuat dengan bukti semakin meningkat tuntutan hukum terhadap kantor akuntan. Padahal profesi akuntan

mempunyai peranan penting dalam menyediakan informasi keuangan yang handal bagi perusahaan, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. 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 pada prinsip good governance (Trisnaningsih, 2007)

Kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah konflik peran. Penelitian Agustina (2009) menunjukkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian dari Fransiska Wijaya dan Subagyo (2017) dan Hanna dan Firnanti (2013) menunjukkan hasil bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Fanani et al (2008) dalam Wijaya dan Subagyo (2017) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Konflik peran yang

mungkin muncul bagi seorang auditor adalah ketika seorang auditor independen yang mengemban tugas dan bekerja di KAP, dihadapkan dengan permintaan yang disampaikan klien atas hasil temuan yang tidak sesuai dengan harapan klien. Terdapat kemungkinan terjadinya konflik peran apabila akuntan bekerja ditempat dengan norma dan aturan yang berbeda dengan norma dan aturan kode etik yang dipelajarinya (Assegaf, 2005, dalam Hanna dan Firmanti, 2013)

Penelitian dari Wijaya dan Subagyo (2017) dan Devi Safitri (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian dari Putra dan Ariyanto (2016) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti : karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan Trisnaningsih (2001). Komitmen organisasi juga dipandang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang menunjukkan sejauh mana seorang

individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Suryadi, 2015)

Selanjutnya penelitian dari Srimindarti dan Hardiningsih (2015) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negative terhadap kinerja auditor, sedangkan Wijaya dan Subagyo (2017) dan Putra dan Ariyanto (2016) memberikan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan menjadi *locus of control* internal dan eksternal. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, sedangkan kontrol eksternal adalah karyawan yang merasakan bahwa terdapat kontrol diluar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya seperti lingkungan kerjanya Maulana (2012) dalam Wijaya dan Subagyo (2017). *Locus of control* internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka

dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2008:102 dalam Putra dan Ariyanto, 2016)

Penelitian dari Hanna dan Firnanti (2013) , Devi Safitri (2014) dan Arumsari Budiarta (2016) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, selain itu juga didukung adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Menurut Luthans (2002) dalam Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan ketidakkonsistenan terhadap hasil yang diberikan, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali dengan menambahkan variabel independen dalam penelitian Wijaya dan Subagyo (2017) tentang pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kinerja auditor (Studi Empiris pada KAP wilayah Jakarta) hasil diatas menunjukkan hasil bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen organisasi dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Perbedaan dengan peneliti sebelumnya dalam penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan dengan alasan peneliti ingin

mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor karena peneliti terdahulu memiliki hasil yang berbeda. Populasi pada penelitian Wijaya F dan Subagyo (2017) adalah auditor yang bekerja di KAP wilayah Jakarta, sedangkan populasi pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di DIY dan Jawa Tengah.

Berdasarkan latar belakang diatas yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan antar peneliti, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan mengambil judul “**PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisis tentang pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran mempengaruhi kinerja auditor ?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor ?
3. Apakah *locus of control* mempengaruhi kinerja auditor ?
4. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis tentang pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, sehingga dalam penelitian ini tujuannya sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
3. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, wawasan dan referensi tentang ilmu pengetahuan dibidang Auditing, disamping itu penelitian ini diharapkan dapat memperkuat temuan-temuan dari penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak KAP mengenai konflik peran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

b. Bagi Auditor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktik bagi auditor dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan pengaruh terhadap kinerja auditor.

c. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN. Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Dalam bab ini membahas teori-teori menunjang serta berkaitan dalam penelitian yang dilakukan, kerangka teori dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN. Dalam metode penelitian berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, teknik pengujian data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini memuat tentang hasil dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP. Bab ini merupakan simpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari penulis yang memberikan manfaat bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.