

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja dari seorang auditor dalam organisasi dalam menyetujui salah saji yang material pada laporan keuangan dipengaruhi oleh tekanan sosial. Ada dua tipe tekanan sosial yaitu tekanan ketaatan (*obedience pressure*) dan tekanan kesesuaian (*conformity pressure*). Tekanan ketaatan (*Obedience pressure*) muncul dari perintah yang dibuat oleh individu yang berada pada posisi otoritas (Brehm dan Kassin, 1990) dalam Dyah dan Faisal (2005). Oleh karena itu seorang atasan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi bawahan dalam bekerja karena seorang atasan memiliki otoritas. Sedangkan *conformity pressure* adalah tekanan yang mengacu pada perilaku oleh contoh-contoh yang diberikan oleh rekan kerja, bukan oleh instruksi dari figur otoritas.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku *obedience* yang tidak tepat dihasilkan dari mekanisme normatif (seperti kemampuan superior untuk memberi *reward* dan *punishment*), pada saat posisi atasan benar-benar salah (Campbell dan Fairey, 1989) dalam Dyah dan Faisal (2005).

Eksperimen DeZoort dan Lord (1994) dalam Hansiadi dan Indra (2005) mempertimbangkan tekanan atasan untuk melakukan perilaku yang menyimpang karena adanya kemungkinan perubahan dalam perspektif etis sejalan dengan perubahan ranking peran dalam organisasi. Bila pada awal karirnya auditor lebih mementingkan pemenuhan tugas praktik yang dilimpahkan kepadanya, dengan

adanya perubahan peran dalam organisasi terdapat pula perubahan perspektif etisnya. Ada kecenderungan perubahan fokus, dari yang sempit (praktik dan kualitas audit) menjadi luas yang lebih menekankan pada profitabilitas organisasi. Hal seperti ini akan berpengaruh pada kemampuan auditor dalam menjaga reputasi organisasi dalam hal independensi dan objektivitas (Hansiadi dan Indra, 2005).

Conformity pressure juga merupakan bentuk alternatif dari tekanan pengaruh sosial yang memiliki potensi yang negatif yang mempengaruhi kinerja auditor. *Conformity* mengacu pada perilaku oleh contoh-contoh yang diberikan rekan kerja, bukan oleh instruksi dari figur otoritas. Seseorang/auditor akan menyesuaikan diri mereka dengan situasi pengaruh normatif karena mereka takut terhadap konsekuensi negatif atas penampilan yang menyimpang. Banyak literatur dalam bidang akuntansi telah merefleksikan dan mengakui pentingnya mengevaluasi pengaruh tekanan (*pressure*) yang dihasilkan dalam organisasi terhadap sikap, keinginan dan perilaku auditor. (Dyah dan Faisal, 2005).

Secara khusus, individu cenderung bertindak dengan cara yang tidak menjadikan mereka sebagai pusat perhatian. Karena *hierarchical power distance* tidak muncul pada saat ada *obedience pressure*, maka diekspektasikan bahwa *conformity pressure* akan mempengaruhi kinerja auditor lebih rendah dari *obedience pressure* (Lord dan DeZoort, 2001) dalam Dyah dan Faisal (2005).

Dalam paradigma baru, organisasi digambarkan sebagai jaringan tujuan dan struktur yang terkait, dengan inti pusat yang ramping dan mampu melayani beragam unit, aliansi dan fungsi-fungsi yang di-*outsource*-kan (Imronudin, 2003)

Sebagian besar suatu keberhasilan dan kinerja seseorang pada bidang pekerjaan yang ditekuni banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen. Dalam penelitian ini ada dua tipe komitmen yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday *et al.*, 1982) dalam Sri (2003). Oleh karena itu dengan adanya komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi para pekerja terhadap organisasinya.

Suatu komitmen pada organisasi seringkali menjadi isu yang penting dalam dunia kerja. Suatu komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Seseorang akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai target yang diinginkan.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab

yang lebih, dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Zainuddin, 2002)

Allen dan Meyer dalam Zainudin (2002) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu: (1) Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi, (2) Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, (3) Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Allen dan Meyer dalam Zainudin (2002) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian

finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990) dalam Sri (2003). (Wibowo, 1996) dalam Sri (2003), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme dan lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional (Schwartz, 1996) dalam Sri (2003).

Konflik antara profesional dengan organisasi (profesi maupun non profesi) terjadi karena individu merupakan subjek dari dua sumber kekuasaan yang berbeda yaitu kekuasaan birokratis dan profesional (McGregor, *et. al.*, 1989) dalam Utami, dkk. (2006). Kekuasaan profesional merupakan kompetensi keahlian yang diakui, yang mendorong orang lain untuk secara sukarela mengikuti arahnya karena melakukannya untuk kepentingan sendiri. Sedangkan kekuasaan birokratis sebaliknya merupakan kekuatan perintah yang memiliki legitimasi karena berada

dalam posisi resmi, yang mewajibkan bawahannya untuk mengikuti arahan dibawah ancaman atau sanksi (Blau, 1962) dalam Utami, dkk. (2006).

Penelitian-penelitian mengenai pengaruh tekanan memiliki implikasi yang penting bagi profesionalisme auditor (Grey, 1998 dalam Dyah dan Faisal, 2005), proses sosialisasi auditor (Fogarty, 1992 dan Ponemon, 1992 dalam Dyah dan Faisal, 2005) dan pengendalian profesional dalam organisasi (Albernethy dan Stoelwinder, 1995 serta Dirmisth dan Covalski, 1985 dalam Dyah dan Faisal 2005).

Penelitian ini menguji secara empirik pengaruh tekanan sosial pada keputusan auditor. Secara khusus, penelitian ini mengevaluasi pengaruh tekanan ketaatan (*obedience pressure*) dan tekanan kesesuaian (*conformity pressure*) dalam organisasi terhadap keputusan auditor dalam menyetujui salah saji yang material pada laporan keuangan. Selain itu penelitian ini juga menguji apakah komitmen organisasi serta komitmen profesional mempengaruhi keputusan auditor atas tekanan sosial (Dyah dan Faisal, 2005).

Penelitian dalam bidang ini dimotivasi oleh banyaknya bukti yang menunjukkan bahwa perilaku disfungsional auditor dapat diatributkan pada berbagai bentuk tekanan (DeZoort dan Lord, 1997, 2001; Ponemon, 1990; Tsui dan Gul, 1996; Windsor dan Arkanasy, 1995) dalam Dyah dan Faisal (2005).

Pertimbangan-pertimbangan atas tekanan organisasional dan lingkungan telah mendorong peneliti untuk memfokuskan pada bagaimana profesional audit merespon tekanan pengaruh sosial yang tidak tepat yang berasal dari alam perusahaan. Secara khusus, literatur akuntansi memberikan bukti bahwa auditor rentan terhadap pengaruh

tekanan sosial yang tidak tepat dari superior/atasan (DeZoort dan Lord, 1994 dalam Dyah dan Faisal 2005) dan rekan kerja (*peers*) (Ponemon, 1992 dalam Dyah dan Faisal 2005) dalam perusahaan.

Untuk mengevaluasi rentannya auditor atas tekanan yang berasal dari dalam organisasi, penelitian ini juga menguji karakteristik individual yang dapat mempengaruhi pertimbangan profesional atas dilema etika. Sebagai contoh, pengaruh tekanan sosial yang tidak tepat dalam kantor akuntan publik merupakan *setting* yang unik dimana komitmen profesional mungkin berlawanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mereplikasi penelitian ini dengan judul "**Pengaruh Komitmen dan Tekanan Sosial Terhadap Respon Auditor**". Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Dyah dan Faisal (2005).

B. BATASAN MASALAH PENELITIAN

Penelitian ini memfokuskan pada tekanan ketaatan (*obedience pressure*) dan tekanan kesesuaian (*conformity pressure*) sebagai dua tipe tekanan sosial yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Selain itu penelitian ini juga dibatasi pada komitmen organisasional dan komitmen profesional yang merupakan karakteristik individual yang dapat mempengaruhi keinginan untuk memasukkan pengaruh sosial yang tidak memadai.

C. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh tekanan sosial terhadap keputusan auditor?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap keputusan auditor atas tekanan sosial (*obedience pressure* dan *conformity pressure*)?

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah tekanan sosial mempengaruhi keputusan auditor
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap keputusan auditor atas tekanan sosial.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Memberikan tambahan bukti empiris pada literatur akuntansi, khususnya mengenai pengaruh komitmen dan tekanan sosial terhadap keputusan auditor.
2. Menjadi acuan untuk penelitian dibidang pengauditan di masa yang akan datang.
3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan oleh auditor.
4. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur serta bacaan atau sebagai tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama.