

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang jasa dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh khalayak yang berguna untuk proses pengambilan keputusan. Profesi akuntan publik sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kredibilitas informasi keuangan sebuah laporan keuangan entitas tertentu. Profesi akuntan publik bertanggung jawab kepada seluruh *stakeholder* terhadap pernyataan yang dikeluarkan untuk kondisi keuangan sebuah entitas. Pernyataan pendapat ini sangat berguna bagi banyak pihak. Berdasarkan Undang-Undang Akuntan Publik tahun 2015 menyatakan bahwa profesi akuntan sangat penting untuk dijaga profesionalitasnya serta senantiasa meningkatkan kompetensinya.

Kinerja seorang auditor dalam melaksanakan perannya sangat penting untuk suksesi capainya. Kinerja auditor tercapai ketika auditor selesai mengerjakan tugasnya berdasarkan besaran tanggung jawabnya. Hasil kinerja ini juga digunakan sebagai penentu dalam pengambilan kebijakan para pemangku kepentingan sebuah entitas, bagi klien dan khalayak kepentingan (Fanani *et al*, 2008). Seperti dikatakan Suwardi (2012) bahwa penilaian hasil kerja seorang pegawai (auditor) bertujuan untuk menilai prestasi pegawai (auditor) selama mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Peranan seorang auditor sangat penting untuk membuktikan kondisi yang sewajarnya atas sebuah laporan keuangan entitas tertentu. Profesi ini menyangkut dengan tingkat kepercayaan

berbagai pihak, sehingga membuat auditor memperoleh perhatian yang cukup besar dari masyarakat. Ketika independensi auditor belum konsisten, maka kepercayaan para stakeholder pun mengalami ketidakkonsistenan (Trisnaningsih, 2007).

Beberapa kasus yang berkaitan dengan dengan eksistensi profesi akuntan publik diantaranya kasus Ben Ardi, yaitu seorang akuntan publik dari KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto dan Rekan yang dibekukan izinnya sementara, melalui Kepmenku Nomor 901/KM.1/2011 pada 15 Agustus 2011, atau selama 6 bulan (<http://pppk.kemkeu.go.id>). Kasus ini membuktikan profesionalisme seorang auditor selama menjalankan tugasnya belum berpegang teguh pada peraturan yang berlaku, sehingga kondisi ini membuat para *stakeholder* mempertanyakan eksistensi profesionalisme auditor saat ini (Trisnaningsih, 2007). Kasus lainnya ialah penipuan penyampaian atas laporan keuangan yang dilakukan oleh PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP), dimana entitas ini adalah perusahaan multipembiayaan, anak usaha Columbia Group, perusahaan pembiayaan perabot rumah tangga dan retail. Manipulasi ini melibatkan dua akuntan publik (AP) yaitu Akuntan Publik Marlinna, Akuntan Publik Merliyana Syamsyul dan satu kantor akuntan publik (KAP) yaitu Kantor Akuntan Publik Satrio, Bing Eny dan Rekan. Untuk nama terakhir, KAP Satrio Bing, Eny dan Rekan, merupakan partner lokal dari KAP internasional Deloitte yang termasuk firma empat besar global. Atas kesalahan audit laporan keuangan tersebut, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menjatuhkan sanksi kepada para akuntan publik tersebut karena dianggap melakukan kesalahan dalam audit laporan keuangan. Sanksi tersebut berupa

pencabutan atau pembatalan izin operasi atau audit di sektor jasa keuangan seperti perbankan, multipembiayaan, asuransi dan industri jasa keuangan lainnya.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga pernah mengenakan sanksi kepada kantor akuntan publik partner dari Ernst and Young (EY) karena dinilai tak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT Hanson International Tbk (MYRX). Atas kesalahan ini OJK memberikan sanksi membekukan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun. Deputi Komisioner Pengawas Pasar Modal I Djustini Septiana dalam suratnya mengatakan Sherly Jokom dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwanto, Sungkoro dan Surja terbukti melanggar undang-undang pasar modal dan kode etik profesi akuntan publik dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Sherly terbukti melakukan pelanggaran Pasal 66 UUPM jis. paragraf A 14 SPAP SA 200 dan Seksi 130 Kode Etik Profesi Akuntan Publik - Institut Akuntan Publik Indonesia.

OJK menilai KAP ini melakukan pelanggaran karena tak cermat dan teliti dalam mengaudit laporan keuangan tahun PT Hanson International Tbk. (MYRX) untuk tahun buku 31 Desember 2016. Kesalahan yang dilakukan perusahaan adalah tak profesional dalam pelaksanaan prosedur audit terkait apakah laporan keuangan tahunan perusahaan milik Benny Tjokro mengandung kesalahan material yang memerlukan perubahan atau tidak atas fakta yang diketahui oleh auditor setelah laporan keuangan diterbitkan. Kesalahan yang dimaksud OJK adalah adanya kesalahan penyajian (*overstatement*) dengan nilai mencapai Rp 613 miliar karena adanya pengakuan pendapatan dengan metode akrual penuh (full accrual method) atas transaksi dengan nilai gross Rp 732 miliar. Selain itu, dalam

laporan keuangan tersebut juga tak mengungkapkan adanya Perjanjian Pengikatan Jual Beli (PPJB) atas kavling siap bangun (KASIBA) tertanggal 14 Juli 2019 yang dilakukan oleh Hanson International sebagai penjual.

Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai beberapa faktor penyebab kinerja auditor. Studi empiris ini dilakukan dengan beberapa variabel seperti konflik peran, komitmen organisasi, *locus of control* dan motivasi untuk mencari hubungan dengan kinerja auditor. Konflik peran, komitmen organisasi, *locus of control* dan motivasi digunakan sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen.

Seperti yang dikatakan Fanani et al (2008) bahwa konflik dapat timbul disebabkan adanya ketidaksesuaian antara mekanisme pengendalian organisasi terhadap aturan, etika, norma, dan kemandirian profesional. Situasi ini dikarenakan adanya dualisme tekanan yang berbeda, namun dijalankan secara bersama. Di sisi lain, ketika salah satu perintah tersebut dilaksanakan dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan selama bekerja serta menurunkan motivasi kerjanya. Hal ini dikarenakan adanya dampak yang bersifat negatif dari perilaku individu yang muncul, seperti adanya ketegangan di lingkungan kerja, melakukan *resign* besar-besaran, dan turunnya profesionalitas kerja. Situasi inilah yang membuat kinerja para auditor secara keseluruhan mengalami penurunan. Perselisihan atau pertentangan yang terjadi antar individu maupun kelompok dapat disebabkan oleh beberapa pengaruh seperti cemas, emosi dan stres. Ketika individu telah melewati batasannya, maka kondisi emosionalnya akan naik dan terekspresikan berupa kemarahan. Oleh sebab itu diperlukan adanya komunikasi

yang baik agar mengurangi konflik atau perselisihan diantara masing-masing individu atau pun kelompok (Sunyoto, 2012).

Hasil studi yang dilakukan Agustina (2009) dan Fanani *et al* (2008) membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Faktor berikutnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan yang timbul dan memiliki keterkaitan secara kuat terhadap visi dan misi sebuah organisasi (Zurnali, 2010). Terdapat 3 komponen yang mengkarakteristikan hubungan individu dengan organisasinya yang dapat mempengaruhi kecenderungan individu tersebut untuk bertahan di dalam organisasi atau tidak, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Zurnali, 2010).

Komitmen afektif (*affective commitment*) lebih berkaitan dengan kondisi emosional individu terhadap suatu organisasi. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) bermakna bahwa terdapat sebuah komitmen yang berkaitan dengan kehilangan ketika individu resign dari organisasi tersebut dan tidak adanya alternatif lain bagi individu tersebut. Komitmen normatif merupakan dimensi moral berlandaskan dari perasaan kewajiban serta tanggung jawab pada sebuah entitas. Komitmen organisasi ini merupakan kombinasi antara perilaku dan sikap. Komitmen seorang individu terhadap organisasinya dapat dibuktikan melalui kesetiiaannya atau loyalitasnya selama melaksanakan tugas dan kewajibannya. Maka dari itu, Trisnaningsih (2007) mengatakan bahwa sebuah komitmen dapat menimbulkan *sense of belonging* seseorang terhadap lingkungannya atau pun organisasi tempatnya bekerja. Sehingga, dapat dikatakan komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Trisnaningsih, 2007); (Yuskar & Devisia, 2011); (Julianingtyas, 2012).

Kinerja auditor juga dipengaruhi oleh *locus of control* (Julianingtyas, 2012). *Locus of control* dibedakan menjadi *locus of control* internal dan eksternal (Julianingtyas, 2012). *Locus of control* internal adalah mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka (Hyatt dan Prawitt, 2001). Maulana (2012) memaknai *Locus of control* internal melalui kemampuan dan tindakan kerja seseorang dengan keberhasilan dan kegagalannya saat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Studi empiris lain mendokumentasikan bahwa *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Julianingtyas, 2012; Putra dan Ariyanto, 2016). Kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan auditor dalam satu waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Kinerja auditor dapat tercapai setelah auditor tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, serta untuk memastikan baik tidaknya penyelesaian pekerjaan tersebut (Fanani et al., 2008).

Studi ini merupakan replikasi dari Wijaya dan Subagyo (2017) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor”. Namun, Wijaya dan Subagyo (2017) melakukan penelitian di KAP wilayah Jakarta. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya bahwa penulis akan menambahkan satu variabel yaitu motivasi karena variabel motivasi cocok untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta, Solo dan Semarang, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang bervariasi.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka penulis tertarik untuk mengajukan judul **“Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta, Solo dan Semarang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka beberapa rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor ?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan dari penelitian ini dapat memberikan bukti empiris apakah:

- 1) Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- 3) *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- 4) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pengembangan ilmu akuntansi yang berkaitan dengan kinerja auditor. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya berkaitan

dengan kinerja auditor.

2. Manfaat praktis

a) Bagi auditor

Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan pimpinan atau manajemen kantor akuntan publik untuk mengamati eksistensi dan profesionalisme auditornya selama ini agar menjalankan tugas sesuai dengan peraturan PSAP yang ada di Indonesia.

b) Bagi mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan bagi mahasiswa agar lebih baik ketika berprofesi sebagai auditor di sebuah Kantor Akuntan Publik serta berpegang teguh pada peraturan sesuai dengan standar yang ada.

