

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Struktur organisasi memiliki pengaruh yang sangat penting baik terhadap individu maupun bagian-bagian yang ada didalam organisasi itu sendiri, hal ini dapat dilihat dari berbagai penelitian yang ada mengenai perilaku organisasi. Pada dasarnya pengaruh itu tersebut dikatakan positif apabila dapat meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kepuasan kerja serta berkurangnya konflik yang terjadi antar bagian yang ada dalam organisasi. Pengaruh yang negatif dikarakteristikkan sebagai sumber yang dapat menimbulkan konflik dengan asumsi adanya ketidaksesuaian antara norma-norma dan nilai-nilai organisasi. Beberapa bukti empiris menunjukkan bahwa seseorang yang bekerja dalam organisasi birokrasi yang memiliki nilai-nilai dan norma-norma organisasi sendiri akan mengalami konflik (Hall, 1967) dalam Yunilma (2000). Selain itu, konflik yang terjadi antara organisasi dan profesional dapat juga disebabkan karena sistem pengendalian yang diterapkan dalam organisasi itu.

Menurut Bamber, Snowball, Tubbs (1989) dalam Yunilma (2000) untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi audit, kantor akuntan publik mulai menggunakan struktur audit dalam pelaksanaan auditnya. Penggunaan struktur audit pada kantor akuntan publik mungkin akan menimbulkan konflik peran bagi staf profesi akuntan publik dalam hal ini staf audit memiliki pengaruh yang potensial terhadap konflik peran. Dari penelitian yang dilakukan Senatra (1980)

dalam Yunilma (2000) konflik peran dan ketidakjelasan peran akan mempengaruhi persepsi auditor senior terhadap kondisi-kondisi dalam organisasi, kepuasan kerja dan tekanan-tekanan dalam tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunilma (2000) mengenai pengaruh struktur audit dan prinsip organisasi terhadap konflik serta konsekuensinya, menyatakan bahwa struktur audit dan prinsip organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap konflik, konsekuensinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja. Didalam penelitian ini penulis mengganti salah satu variabel penelitiannya yaitu prinsip organisasi dengan kultur organisasi karena kultur organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja individu, yang nantinya dapat meningkatkan keefektifan kinerja dan dapat memenuhi kepuasan konsumen. Kultur organisasi itu sendiri dapat memberikan daya tarik bagi individu tertentu untuk bergabung dalam organisasi yang kulturnya sesuai dengan karakteristik individunya, begitu juga sebaliknya kultur organisasi dapat menimbulkan konflik bagi anggota yang ada dalam organisasi. Menurut Wallach (1983) dalam Maghfiroh (2000) kesesuaian antara karakteristik individu dan organisasi pada akhirnya akan berpengaruh pada perilaku. Berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam diri individu, individu tersebut berusaha untuk memilih pekerjaan bahkan organisasi yang sesuai dengan dirinya Albert dan Whetten (1985) dalam Maghfiroh (2000).

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis didalam organisasi (Harvey dan Brown,1992) dalam (Maghfiroh, 2000). Efektifitas

tujuan organisasi dan pada saat yang sama akan memuaskan konsumen. Keefektifan kinerja tidak mungkin tercapai bila tanpa menciptakan budaya yang akan mencapai tujuan organisasi dan pada saat yang sama akan memuaskan kebutuhan konsumen,

Kultur organisasi yang tidak sesuai dengan karakteristik staf akuntan yang ada dalam kantor akuntan publik dapat menimbulkan konflik antar unit kerja, karena didalam kantor akuntan publik terbagi dalam unit-unit kerja sebagai berikut: jasa pengauditan, penyusunan dan konsultasi perpajakan, jasa konsultasi manajemen dan terdapat banyak perbedaan karakteristik individu yang ada didalam unit kerja tersebut. Hal inilah yang sangat berpengaruh terhadap terjadinya konflik dalam masing-masing unit didalamnya.

Dari uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal-hal yang mempengaruhi terjadinya konflik di Kantor Akuntan Publik (KAP), dengan judul **“PENGARUH STRUKTUR AUDIT DAN KULTUR ORGANISASI TERHADAP KONFLIK DALAM TIM AUDIT”**.

## **B. Batasan Masalah**

Yang menjadi batasan penelitian dalam penelitian ini adalah obyek penelitian hanya pada dua kelompok yaitu auditor senior dan auditor junior pada kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan partner dan manajer tidak termasuk dalam pembahasan penelitian ini

### **C. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut;

1. Apakah struktur audit memiliki pengaruh terhadap konflik dalam tim audit?
2. Apakah kultur organisasi memiliki pengaruh terhadap konflik dalam tim audit?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan diatas penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh struktur audit dan kultur organisasi terhadap konflik dalam tim audit

### **E. Manfaat Penelitian**

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi kantor akuntan publik mengenai hal-hal yang mempengaruhi konflik dalam tim audit dengan harapan dapat mengurangi potensi terjadinya konflik dalam tim audit.
- b. Bagi ilmu pengetahuan dapat memberikan petunjuk dalam penelitian berikutnya mengenai hal-hal yang mempengaruhi konflik dalam tim audit.