

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan. Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Kode etik profesi di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Dengan adanya kode etik akuntan, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Kinerja kantor akuntan publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Secara ideal didalam menjalankan profesinya, seorang auditor hendaknya memperhatikan prinsip dasar *good governance* dalam kantor akuntan publik tersebut. Auditor juga harus mentaati aturan etika profesi yang meliputi pengaturan tentang independensi, integritas dan obyektivitas, standar umum dan prinsip akuntansi, tanggung jawab dan praktik lainnya (Satyo, 2005).

Disamping itu lingkungan organisasi setiap saat berubah, sehingga lingkungan organisasi dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan melakukan adaptasi agar selalu dapat memenangkan persaingan. Ulrich (1998) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kunci sukses dalam menghadapi sebuah perubahan ada pada sumber daya manusia. Sumber di

manusia dalam organisasi merupakan inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentuk proses, serta budaya yang secara bersamaan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi.

Kontribusi manusia dalam menghadapi sebuah perubahan tergantung tujuan yang dimiliki setiap individu yang ingin dicapai dengan bergabung pada organisasi yang bersangkutan. Kontribusi individu terhadap organisasi akan semakin tinggi apabila organisasi dapat memberikan apa yang diinginkan individu. Setiap individu anggota organisasi memiliki tujuan yang seringkali berbeda dengan tujuan individu anggota organisasi yang lain.

Untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi, maka organisasi harus dapat memberikan kinerja yang baik kepada setiap anggota organisasinya dengan demikian akan tercipta sebuah komitmen pada diri anggota organisasi untuk berbuat atau bekerja yang terbaik untuk organisasi dimana dia bekerja. Untuk menyesuaikan tujuan (*goal congruence*) maka diperlukan pemimpin yang mengkoordinasi dan mengarahkan tujuan anggota dan tujuan organisasi menjadi harmonis. Kepemimpinann merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi individu lainnya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Gary, 1998).

Pencapaian tujuan organisasi dan individu anggota organisasi secara serentak merupakan tugas utama seorang pemimpin. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan perintahnya tanpa menggunakan paksaan, sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan bekerja sesuai dengan tuntutan organisasi melalui arahan

pemimpinnya. Pemimpin mempunyai andil terbesar dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan. Setiap pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya mempunyai gaya kepemimpinan tertentu, yang mungkin berbeda antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lain.

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungannya. Menurut Robbin (1996) dalam Falikhatun (2007) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Salah satu implikasi manajerial yang lebih penting dari budaya organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi. Sebuah organisasi yang mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai organisasi akan menghasilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen.

Penelitian ini menggunakan obyek Kantor Akuntan Publik (KAP) mempunyai 2 alasan yaitu: pertama, Kantor akuntan publik merupakan organisasi bisnis yang aset utamanya berupa sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan insiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentuk proses, serta budaya yang secara bersamaan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Kedua, dalam menjalankan profesinya, kantor akuntan publik terikat aturan diluar organisasi seperti standar auditing yang diluar jangkauan kewenangan kantor akuntan publik.

Dalam menjalankan praktek audit, kantor akuntan publik memiliki organisasi

yang biasanya terdiri dari partner, supervisor, senior auditor dan asisten auditor.

Lingkungan organisasi baik intern maupun ekstern yang harus terus berubah memaksa organisasi untuk terus mengikuti perubahan agar selalu mampu bersaing dan memenangkan persaingan. Penggunaan kantor akuntan publik memotivasi penelitian ini, karena aset utama kantor akuntan publik berbentuk sumber daya manusia yang merupakan kunci sukses menghadapi perubahan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **INDEPENDENSI AUDITOR DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PENGARUH PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR.**

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Auditor meliputi kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja.
2. Independensi Auditor meliputi independensi penyusunan program, independensi investigatif, dan independensi pelaporan.
3. Komitmen Organisasi meliputi komitmen organisasi *affective* dan komitmen *continuence*.

5. Gaya Kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiatif.
6. Budaya Organisasi meliputi budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kinerja auditor dipengaruhi *good governance* secara langsung maupun tidak langsung melalui independensi auditor?
2. Apakah kinerja auditor dipengaruhi gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi?
3. Apakah kinerja auditor dipengaruhi budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menjelaskan kinerja auditor dipengaruhi *good governance* secara langsung maupun tidak langsung melalui independensi auditor.
2. Menganalisis dan menjelaskan kinerja auditor dipengaruhi gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.

3. Menganalisis dan menjelaskan kinerja auditor dipengaruhi budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bidang Teoritis
 - a. Memberikan tambahan bukti empiris pada literatur khususnya dibidang auditing dan akuntansi keprilakuan.
 - b. Menyediakan informasi-informasi yang kemungkinan diperlukan untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

2. Bidang Praktisi

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk