

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi akuntan publik telah mendapat kepercayaan dari masyarakat untuk memberikan opini atas laporan keuangan suatu entitas. Oleh karena itu, profesi akuntan publik harus bisa bertanggungjawab atas opini atau pernyataan atas laporan keuangan dan mampu meningkatkan profesionalisme agar memenuhi kebutuhan pengguna. Akuntan publik mempunyai standar yang berlaku yang menjadi pedoman atau acuan dalam profesi akuntan publik yang sudah tertuang dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang berupa standar teknis dan aturan etika. Dengan adanya standar tersebut akuntan publik dapat menjalankan jasa sesuai dengan baik. Dan ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Dalam Undang-Undang ini mengatur antara lain profesi akuntan publik, peijinan akuntan publik, hak dan kewajiban akuntan publik, dan lain-lain.

Menurut Suryana (2013), profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh auditor. Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Dalam menjaga mutu pekerjaan profesionalnya, Akuntan Publik harus berpedoman pada kode etik maupun SPAP. Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Terdapat beberapa kasus terhadap kinerja sebagai akuntan publik. Menkeu Jusuf Anwar mengkritik kinerja akuntan publik. Berdasarkan pemeriksaan Depkeu, masih terlihat kelemahan dari akuntan publik dalam menerapkan standar akuntan publik (SAP). Dia menjelaskan, saat ini, Depkeu telah memeriksa 45 akuntan publik dan 30 kantor akuntan publik (KAP) dari 880 akuntan publik dan 425 KAP. Menurut Jusuf, peran akuntan publik sangat penting untuk membangun kepercayaan dari masyarakat. Apalagi mengingat selama ini banyak sekali skandal keuangan yang melibatkan akuntan publik, yang akhirnya mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap laporan keuangan dari perusahaan, maupun terhadap kinerja dari akuntan publik. "Saat ini banyak skandal keuangan yang terjadi di luar negeri maupun di Indonesia, yang mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap laporan keuangan, yakni menyembunyikan kerugian dan menggelembungkan keuntungan," katanya (Santosa,09/05/2005).

Salah satu kasus skandal akuntansi terbesar pada tahun 2001, yaitu kasus Enron yang melibatkan KAP Arthur & Andersen, di Amerika Serikat. Pada kasus Enron, terjadi manipulasi laporan keuangan oleh manajemen yang kemudian dinyatakan wajar oleh KAP Arthur & Andersen. Hal tersebut terjadi karena KAP Arthur & Andersen selain sebagai auditor ternyata juga merangkap sebagai konsultan bisnis dari Enron. Selain itu, di Indonesia juga terdapat kasus kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan yang pernah dilakukan oleh Justinus Aditya Sidharta yang berdampak pada pembekuan izin akuntan publiknya selama dua tahun oleh Menteri Keuangan RI pada saat itu. (Christyanto, 2013). Dengan kasus mulai dari Enron di Amerika sampai dengan Justinus Aditya Sidharta yang mendapatkan pembekuan izin atas kesalahan

mengaudit laporan keuangan membuat kredibilitas auditor semakin dipertanyakan.

Juga terdapat kasus pencabutan izin akuntan publik dan izin usaha KAP oleh Pusat Pembinaan Akuntan Dan Jasa Penilai (PPAJP) menyatakan sebanyak 8 akuntan publik yang dikenakan sanksi pencabutan izin akuntan publik, sebanyak 14 akuntan publik yang dikenakan sanksi pencabutan Izin Usaha Kantor Akuntan Publik (ppajp.depkeu.go.id, 2014). Dengan adanya berbagai kasus, yang terjadi, hal ini kredibilitas profesi akuntan publik semakin buruk dengan melibatkan sejumlah auditor, yang seharusnya meningkatkan kinerjanya.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Untuk mengukur kinerja auditor menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007), salah satunya adalah motivasi. Dalam artikel Buletin Auditor Independen (2006) pada penelitian Dwilita (2008), terdapat fenomena para akuntan muda yang enggan bekerja dalam jangka waktu yang panjang di Kantor Akuntan Publik (KAP) sehingga institusi akuntan publik mengalami regenerasi akuntan publik. Itu

dikarenakan karena dia tidak puas atas kompensasi yang diterimanya yang menyebabkan dia tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya atau seorang auditor yang memiliki pengetahuan yang cukup namun dia tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya karena ia menginginkan pekerjaan di tempat lain hingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Dengan adanya motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, diharapkan juga memberikan kinerja yang maksimal. Menurut Dwilita (2008), pekerjaan yang dilakukan auditor cenderung dikerjakan secara berkelompok dibandingkan dikerjakan secara individu, di sinilah kemampuan dalam bekerja secara kelompok ditunjukkan. Jika masing-masing auditor dapat bekerja secara berkelompok, tentu kinerja yang dihasilkan memuaskan. Tidak jarang auditor dituntut untuk bekerja secara optimal dalam waktu yang singkat dan berada dalam tekanan seperti keinginan para pemakai jasa, ketidakpuasan atas gaji, beban pekerjaan yang terlampaui berat, suasana kerja yang tidak kondusif, yang memungkinkan timbulnya stres kerja. Namun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat saja berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, baik dalam profesi yang sama apalagi berbeda.

Lingkungan kerja yang dihadapi oleh auditor juga membutuhkan penyesuaian, dan belum tentu dapat juga dipenuhi oleh auditor. Kondisi tersebut apabila tidak ditemukan jalan keluarnya dapat menimbulkan stres pada diri auditor. Karena stres, auditor tidak mampu bekerja dengan baik, yang berakibat pada temuan audit menjadi tidak akurat, saran atau rekomendasi yang diberikan tidak tepat (Suwardi, 26/12/2012). Dalam penelitian Miller, Mur & Cohen (1988) dalam Murtiasri (2006), dinyatakan bahwa profesi akuntan merupakan salah satu dari sepuluh profesi yang mengandung tingkat stres tertinggi di Amerika Serikat.

Abdullah, *et al* (2012), menyatakan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat tidak terjadi secara langsung tetapi melalui motivasi kerja. Dengan demikian, apakah hadirnya motivasi kerja dapat sebagai penengah (*intervening*) antara stres kerja dan kinerja auditor, masih menjadi fenomena yang serius dari suatu unit bisnis.

Stres karena peran atau tugas (*role stres*) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Sopiah, 2008:87). Auditor memiliki dua peran, yaitu sebagai profesi yang harus tunduk pada kode etik profesi akuntan publik dan sebagai anggota organisasi (KAP). Apabila auditor dalam perannya sebagai profesi maupun sebagai anggota organisasi merasakan adanya pertentangan antara nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dengan nilai-nilai yang harus dijunjung dalam profesinya, maka terjadilah konflik peran pada diri auditor (Utami *et al.*, 2006) dalam (Gunawan, 2012).

Penelitian pada auditor Korea menunjukkan bahwa tekanan ekonomi membuat auditor tidak terlalu memperhatikan konflik peran agar dapat memperoleh klien dan kadang mereka mengorbankan etika profesional, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi. Khoo dan Sim (1997) dalam Fanani (2008). Menurut Suryana (2013), konflik peran atau *role conflict* merupakan suatu situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan

komitmen dari satu peran. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikanya perintah yang lain. Seseorang yang mengalami *role conflict* cenderung menimbulkan ketegangan kerja, ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan motivasi kerja, penurunan kepuasan kerja, menyebabkan terjadinya perpindahan kerja, menimbulkan ketegangan psikologis, mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik, serta dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Dwilita (2008), mengemukakan bahwa kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Bisa saja seseorang memiliki motivasi yang kuat atas pekerjaannya namun dia tidak memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya atau terjadi hubungan yang tidak harmonis sesama teman sekantor (rekan kerja) yang mungkin akan mengakibatkan terbentuknya suasana kerja yang tidak menyenangkan bagi dirinya yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Faktor situasional yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah, gaya kepemimpinan (Julianingtyas, 2012). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur serta mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif (Wati, et al, 2010). Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi di dalam mengatur dan mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi (Trisnaningsih, 2007).

Gaya kepemimpinan menurut Fleishman *et al.*, dalam Gibson (1996) dalam Trisnaningsih (2007), telah meneliti gaya kepemimpinan di *Ohio State University* tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Konsiderasi (consideration)* adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. Struktur inisiatif (*initiating structure*) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Pada fenomena di atas membuat masyarakat bertanya-tanya tentang kinerja seorang auditor. Kinerja auditor merupakan tugas pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor dan telah diselesaikan dalam waktu tertentu. Padahal kinerja auditor saat ini banyak disoroti oleh masyarakat, terutama kinerja kantor akuntan publik yang memberikan opini atas laporan keuangan suatu entitas. Selain itu, kurangnya menjaga standar yang berlaku bagi auditor, sehingga banyak akuntan yang diberikan pembekuan izin selama waktu tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka penulis tertarik untuk menguji pengaruh motivasi, stres, rekan kerja, konflik peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Pentingnya penelitian ini dilakukan adalah melihat fenomena yang terjadi baik dalam skandal laporan yang berkaitan dengan kinerja, dan faktor dalam diri auditor yang berkaitan dengan motivasi, stres, rekan kerja, konflik peran dan gaya kepemimpinan. Dan peneliti ingin

melakukan penelitian secara langsung pada KAP, mengembangkan dan melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya.

Penelitian ini adalah penelitian akuntansi keperilakuan (*behavior accounting*) tentang motivasi, stres, rekan kerja, konflik peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada perusahaan nonbisnis, seperti KAP. Dan penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Dwilita (2008) sampel pada Kantor Akuntan Publik di Medan. Peneliti menambahkan dua variabel independen yaitu konflik peran dan gaya kepemimpinan karena adanya ketidakkonsistenan dari penelitian sebelumnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya?
2. Apakah stres berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya?
3. Apakah rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya?
4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai:

1. Untuk membuktikan secara empiris faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya.
2. Untuk membuktikan secara empiris faktor stres berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya.
3. Untuk membuktikan secara empiris faktor rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya.
4. Untuk membuktikan secara empiris faktor konflik peran berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya.
5. Untuk membuktikan secara empiris faktor gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja yang optimal.
2. Bagi para akademisi khususnya bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dijadikan referensi atau bahan bacaan yang memberikan gambaran untuk melaksanakan penelitian di bidang yang sama.

3. Bagi para akademisi khususnya bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dijadikan referensi atau bahan bacaan yang memberikan gambaran untuk melaksanakan penelitian di bidang yang sama.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang telah didapat selama perkuliahan dan bisa diterapkan dalam praktek (dunia kerja).