

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### LATAR BELAKANG

Pada kondisi persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, auditor harus selalu mempertahankan kinerjanya agar kualitas audit tetap terjaga. Auditor harus melakukan pekerjaan sesuai dengan standar profesional sehingga kepercayaan terhadap auditor bisa dipertahankan (McDaniel, Bratten et al, 2013). Auditor adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan (Arens, Elder dan Beasley, 2012:4). Audit merupakan jasa profesi yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik dan dilaksanakan oleh seorang auditor yang sifatnya sebagai jasa pelayanan. Menurut Farida, dkk (2016), audit merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh auditor untuk mendapatkan bukti akurat mengenai aktivitas ekonomi suatu entitas. Sebuah perusahaan dalam hal ini sangat membutuhkan jasa audit, khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang sudah *go public*. Dalam hal ini tentunya diharapkan audit yang dihasilkan adalah audit yang berkualitas untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan ekonomi bagi perusahaan dan pihak terkait. Banyaknya kasus audit yang melibatkan auditor menimbulkan keraguan publik terhadap kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor.

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kualitas audit, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh *Turn Over Intention*, *Locus of Control*, *Fee Audit*, Motivasi Kinerja terhadap kualitas kinerja audit. Variabel-variabel tersebut dipilih karena dinilai merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh auditor. Agusti dan Pertiwi (2013) mendefinisikan bahwa audit merupakan suatu proses untuk mengurangi ketidaksesuaian informasi yang terdapat antara manajer dan pemegang saham. Untuk itu diperlukan pihak ketiga (Akuntan Publik) yang dapat memberi keyakinan kepada investor dan kreditor bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen dapat dipercaya. Dalam melaksanakan tugas auditnya seorang auditor harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.

Pengaruh *Turn Over Intention* akan menimbulkan masalah sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbang langsung kepada karyawannya. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya.

Untuk memahami kegagalan dan keberhasilan yang kita peroleh sebaiknya menempatkan pada *locus of control* internal. Karena jika kita menyadari dan memahami bahwa keberhasilan yang kita peroleh merupakan hasil dari kerja keras kita maka akan menimbulkan kepercayaan diri bahwa kita memang memiliki kemampuan akan hal itu, tetapi jika kita gagal sebaiknya mengatakan pada diri kita sendiri bahwa kegagalan itu bukan disebabkan oleh orang lain melainkan usaha kita yang belum optimal dan kita harus berusaha lebih baik lagi agar memperoleh keberhasilan. Tetapi pada kenyataannya, sering kali seseorang menyalahkan keadaan dan faktor diluar dirinya serta tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil dari tindakannya tersebut. Kurangnya rasa tanggung jawab akan menyebabkan kegagalan. Bahwa 90% kegagalan disebabkan karena kita membiarkan tanggung jawab kita (*self-excuse*). *Locus of control*nya lebih besar kearah internal memiliki tanggung jawab terhadap hasil dari tindakan yang dilakukannya serta memperbaiki hasil yang belum optimal. Sebaliknya, orang yang *locus of control*nya lebih besar ke eksternal akan menunjuk orang lain atau keadaan sebagai penanggungjawab atas nasibnya dan tidak ada perbaikan atas hasil tindakannya. *Locus of control* berhubungan erat dengan perasaan *self-esteem*. Bila kesuksesan atau kegagalan distribusikan pada faktor-faktor internal, kesuksesan akan menimbulkan rasa bangga dan meningkatkan motivasi. Sementara kegagalan akan menurunkan *self esteem*. Gagal pada suatu tugas yang tidak dapat dikontrol menghasilkan perasaan malu atau marah. Sehingga dapat menyimpulkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir.

Beigutpun dengan besarnya *fee audit* yang ditetapkan oleh kantor akuntan publik merupakan salah satu obyek yang menarik untuk diteliti. Hal ini disebabkan kebijakan penentuan *fee audit* oleh kantor akuntan publik menjadi salah satu aspek mutu terhadap kantor akuntan publik tersebut. Agar penilaian audit terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen dilakukan secara bebas dan tidak memihak perusahaan menggunakan jasa akuntan publik. Masalah *fee* adalah suatu permasalahan yang dilematis, dimana di satu sisi auditor harus independen dalam memberikan opininya tapi di sisi lain auditor juga memperoleh imbalan dari klien atas pekerjaan yang dilakukannya. Akuntan publik merupakan jasa profesional, oleh sebab itu merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan *fee* kepada akuntan publik yang melakukan jasa audit (auditor eksternal) terhadap laporan keuangannya. Bagi akuntan publik, *fee* adalah sumber pendapatan bagi mereka.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kualitas audit merupakan bagian yang sangat penting dalam menyajikan laporan hasil audit. Agar auditee puas dengan pekerjaan seorang auditor maka diperlukan sikap-sikap auditor yang baik agar menghasilkan kualitas audit yang baik. Hasil audit yang berkualitas akan menunjukkan pengelolaan keuangan auditee yang baik. Pengelolaan keuangan auditee yang baik harus di dukung dengan adanya seorang auditor yang baik agar menghasilkan kualitas audit yang baik, karena jika seorang auditor yang mempunyai kualitas yang rendah akan memungkinkan terjadi kesalahan atau kecurangan saat proses pengauditan laporan keuangan, dengan demikian harus diperlukan seorang auditor yang baik agar menghasilkan kualitas audit yang baik. Jika kemungkinan dalam memeriksa laporan keuangan auditor menemukan salah saji atau menemukan kecurangan yang terjadi dalam laporan keuangan, auditor tersebut harus melaporkannya sesuai apa yang terjadi sebenarnya.

Kantor Akuntan Publik (KAP) telah mengembangkan sebuah standar penting yang akan menjadi panduan dalam proses audit. Standar Pengendalian Mutu Kantor Akuntan Publik (KAP) memberikan panduan bagi kantor akuntan publik di dalam melaksanakan pengendalian kualitas jasa yang dihasilkan oleh kantornya dengan mematuhi berbagai standar yang diterbitkan oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia (DSPAP IAPI) dan Aturan Etika Kompartemen Akuntan Publik yang diterbitkan oleh IAPI.

Agar menghasilkan kualitas audit yang baik, seorang auditor harus profesionalisme sehingga mengurangi tingkat terjadinya *turn over intention* yang berarti niat keluar auditor dari pekerjaannya saat itu. Salah satu penyebab terjadinya *turn over intention* yaitu, *fee audit* yang tidak sesuai dengan jasa yang diberikan oleh auditor tersebut. *Fee audit* juga berpengaruh terhadap kualitas kinerja audit, dimana *fee audit* merupakan besarnya bayaran atas jasa yang telah diberikan auditor kepada auditee.

Diduga penurunan kualitas berasal dari sikap yang dilakukan para auditor , dimana seharusnya auditor memiliki kualitas kinerja yang baik untuk meyakinkan para perusahaan terhadap kalitas KAP nya . Maka pihak auditor berupaya menerapkan kualitas yang baik. Karena Kondisi dan permasalahan yang ada mengharuskan KAP di Medan menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja para auditor dengan cara mengurangi tingkat *Turn Over Intention*, lebih mengendalikan diri untuk berfikir dan bertindak secara positif, memberikan ibalan yang sesuai dengan kinerja para auditor, dan juga meningkatkan motivasi kinerja terhadap seluruh auditor.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka disini peneliti melakukan penelitian “**Pengaruh Turn Over Intention, Locus Of Control, Fee Audit, Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kinerja Auditor di KAP Kota Medan**”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Pengaruh Turn Over Intention terhadap Kualitas Kinerja Auditor**

*Turnover intention* adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari suatu organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi ini membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan untuk promosi, dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi (Basudewa dan Merkusiwati, 2015).

*Turn Over Intention* menurut Bluedorn (dalam Mufidah, 2016) adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Dari pengertian *Turn Over Intention* diatas menyatakan bahwa *turn over intention* berpengaruh terhadap kualitas kinerja auditor dikarenakan salah satu syarat untuk menjadi auditor yang baik seorang auditor harus bisa bekerja dengan serius di suatu KAP dan mempertahankan posisinya di suatu KAP tersebut. Berdasarkan uraian penelitian diatas yang telah dikemukakan maka hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut:

**(H1: Turn Over Intention berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Auditor)**

## **Teori Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kualitas Kinerja Audit**

Dalam penelitian Nita Budiman (2013) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kualitas kinerja auditor yang artinya seorang auditor yang memiliki lokus kendali yang tinggi cenderung lebih berhati-hati dan lebih berpedoman kepada cara yang benar dikarenakan jika bertindak kurang benar, maka berkeyakinan bahwa hasil yang didapatkan tidak akan baik. Hal tersebut juga dapat dibuktikan oleh Azlina (2016) dalam penelitiannya tentang *Locus of Control* merupakan faktor internal yang berpengaruh terhadap penurunan kualitas kinerja auditor dan Hastuti (2013) juga menyatakan bahwa *locus of control* yang dimiliki seorang auditor berhubungan positif signifikan dengan perilaku penurunan kualitas audit. Sedangkan dalam penelitian Pertiwi & Azlina, (2015) menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan bagian psikologis dari manusia yang tumbuh dan berkembang menumbuhkan pemikiran sejauh apa yang mereka kerjakan dan peroleh hasilnya (Prasetyo, 2010). Hal ini menyebabkan auditor yang memiliki lokus kendali eksternal tinggi akan menghasilkan audit berkualitas rendah (Pertiwi & Azlina, 2015). Berdasarkan uraian penelitian terdahulu yang telah dikemukakan maka hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut:

**(H<sub>2</sub>: *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Auditor)**

## **Teori Pengaruh *Fee Audit* terhadap Kualitas Kinerja Auditor**

*Fee audit* adalah biaya yang diterima auditor yang berasal dari pembayaran oleh manajemen atau klien atas jasa audit yang telah dilakukan (Hartadi, 2012). Gammal (2012) membuktikan bahwa perusahaan multinasional dan bank-bank di Lebanon lebih memilih untuk membayar biaya audit yang bernominal besar dengan alasan yaitu mereka lebih mencari auditor yang dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Yuniarti (2011) dalam Kurniasih dan Rohman (2014) membuktikan bahwa biaya audit berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit.

Biaya yang lebih tinggi akan meningkatkan kualitas kinerja auditor, karena biaya audit yang diperoleh dalam satu tahun dan estimasi biaya operasional yang dibutuhkan untuk melaksanakan proses audit dapat meningkatkan kualitas kinerja auditor. Teori Agensi berhubungan dengan teori biaya transaksi dimana keduanya terdapat penekanan bahwa teori agensi lebih menekankan pada suatu proses kontrak sedangkan teori biaya transaksi menekankan pada kontraknya yang dilakukan antara Akuntan Publik dengan klien (Hartadi, 2012). Tujuan utama dari teori agensi yaitu untuk menjelaskan bagaimana pihak-pihak yang melakukan hubungan kontrak dapat mendesain kontrak dengan tujuannya dapat meminimalisir biaya karena informasi yang tidak simetris dan kondisi ketidakpastian. Oleh sebab itu, teori agensi ini berusaha untuk menjawab masalah agensi yang terjadi karena pihak-pihak yang saling bekerjasama yang memiliki tujuan yang berbeda (Hartadi, 2012). Berdasarkan uraian penelitian diatas yang telah dikemukakan maka hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut:

**(H<sub>3</sub>: *Fee Audit* berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Auditor)**

## **Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja auditor. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja dalam melakukan pekerjaan. Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Berdasarkan penjelasan teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Berdasarkan uraian penelitian diatas yang telah dikemukakan maka hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut:

**(H<sub>4</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Auditor)**