

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Profesi akuntan publik adalah profesi yang memerlukan kepercayaan masyarakat, dimana masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh suatu pihak dalam laporan keuangan. Sikap ini disebut sikap independent yang ada pada auditor. Auditor independen merupakan suatu akuntan publik yang melakukan audit atas entitas keuangan komersial maupun non komersial, (Carolita dan Rahardjo, 2012). Auditor independen atau akuntan publik merupakan auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Kantor Akuntan Publik adalah badan usaha yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan sebagai tempat bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Jasa yang diberikan yaitu jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2011 : 11). Tugas seorang akuntan publik adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Kesuksesan auditor di lapangan juga didukung oleh gaya kepemimpinan di kantor akuntan publik yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja auditor (Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti, 2013). Hasil penelitian Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013) didukung oleh penelitian Sri Trisnaningsih (2007), bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, selain itu diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran dan penghargaan terhadap bawahannya.

Selain independensi dan gaya kepemimpinan seorang auditor juga memerlukan pengalaman dalam melakukan tugasnya. Pengalaman juga berkaitan dengan masa kerja akuntan publik, semakin lama rentang waktu masa kerja akuntan publik maka akan berpengaruh pada keputusan yang diambil (Fitri, 2014). Auditor yang mempunyai lebih banyak pengalaman dapat menghasilkan berbagai macam harapan dalam menjelaskan temuan auditnya. Adapun menurut (Sanjiwani & Wisadha, 2016) bahwa kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat tentang profesi akuntan.

Beberapa kasus yang pernah terjadi sebelumnya mencerminkan buruknya kinerja atau kegagalan auditor dalam menjalankan perannya yang berdampak besar pada dunia ekonomi yang menyebabkan kurangnya kepercayaan publik akan keprofesionalitas auditor. Berikut beberapa kasus yang pernah terjadi.

1. Akuntan Publik Biasa Sitepu yaitu terlibat dalam kasus korupsi kredit macet, dikarenakan terlibat dalam pembuatan laporan keuangan Raden Motor untuk memperoleh pinjaman senilai Rp 52 miliar dari BRI Cabang Jambi tahun 2009.
(dikutip dari www.regional.kompas.com, 2020)
2. Kantor Akuntan Publik Hasnil M. Yasin dan Rekan melakukan penyelewengan pajak penghasilan pada tahun 2001 dan 2002 di Kabupaten Langkat, bersama Sekda Langkat Surya Djahisa. Hasnil M. Yasin melakukan tindak pidana korupsi yang mengakibatkan kerugian negara sebesar Rp 1,193 miliar.
(<https://medanbisnisdaily.com>, 2018).

Kasus – kasus tersebut membuktikan bahwa belum optimalnya tindakan pencegahan, pendeteksian, audit investigative, dan independensi auditor, sehingga masih terdapat kecurangan – kecurangan baik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan atau auditor yang mengaudit laporan keuangan. Maraknya kasus laporan keuangan yang terjadi pada akuntan publik di Indonesia memberikan dampak besar atas kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik.

Maka berdasarkan kasus diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pengalaman audit, dan *due profesional care* dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Medan”**.

1.2. Tinjauan Pustaka

1.2.1. Kinerja Kerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9). Akuntan publik yang melakukan tugas pemeriksaan (examination) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2010). Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerjanya tersebut dapat mencapai perannya atau target yang ditentukan sebelumnya dan setiap hasil pekerjaannya yang dilaksanakan oleh orang auditor dapat dinilai hasil kerjanya sesuai target atau tidak.

1.2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama, antar pemimpin dan sesama karyawan (Tiffin dalam As'ad 2013). Apabila seseorang puas dengan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja dilingkungan kerjanya (Hashanah et al., 2015). Pernyataan diatas menyatakan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara independensi, dan gaya kepemimpinan auditor dengan kinerja audit serta komitmen organisasi dan pengalaman auditor dimana auditor tidak merasa puas dengan kinerja pekerjaannya. Atas dasar argumentasi ilmiah tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan hasil penelitian sebagai berikut.

1.2.3. Independensi Auditor

Independen berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi dan tidak dibenarkan memihak kepentingan berbagai pihak (Deli, Fatma dan Syarif, 2015). Independensi dalam audit berarti sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit (Arens, Elder dan Beasley, 2012, hal 74). Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental independen dalam memberikan jasa profesional yang diatur dalam standar profesional akuntan publik yang ditetapkan oleh IAPI (Agoes Sukrisno, 2012:45). Maka dari pernyataan diatas independensi sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam melakukan pelaporan audit yang dapat dirumuskan sebagai berikut.

1.2.4. Gaya Kepemimpinan (Leadership Style)

Menurut Effendi (1992) dalam Ely dkk. (2010) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013), yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik.

1.2.5. Pengalaman Auditor

Pengalaman auditor merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi tingkah laku selama berinteraksi dengan tugas yang dilakukan selama rentang waktu tertentu (Ajeng Citra, 2016). Auditor yang berpengalaman juga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang lebih kompleks, termasuk melakukan pengawasan dan

pemeriksaan selama berlangsungnya penugasan audit (Trihapsari & Anisykurlillah, 2014). Menurut Damanik (2016), bahwa pengalaman akuntan publik akan terus meningkat seiring dengan banyaknya audit yang dilakukan serta kompleksitas transaksi keuangan yang diaudit sehingga akan menambah dan memperluas pengetahuannya di bidang akuntansi dan auditing. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2016), menjelaskan bahwa auditor yang berpengalaman lebih banyak menemukan item-item yang tidak umum dibandingkan dengan auditor yang kurang atau tidak berpengalaman.

1.2.6. *Due Professional Care*

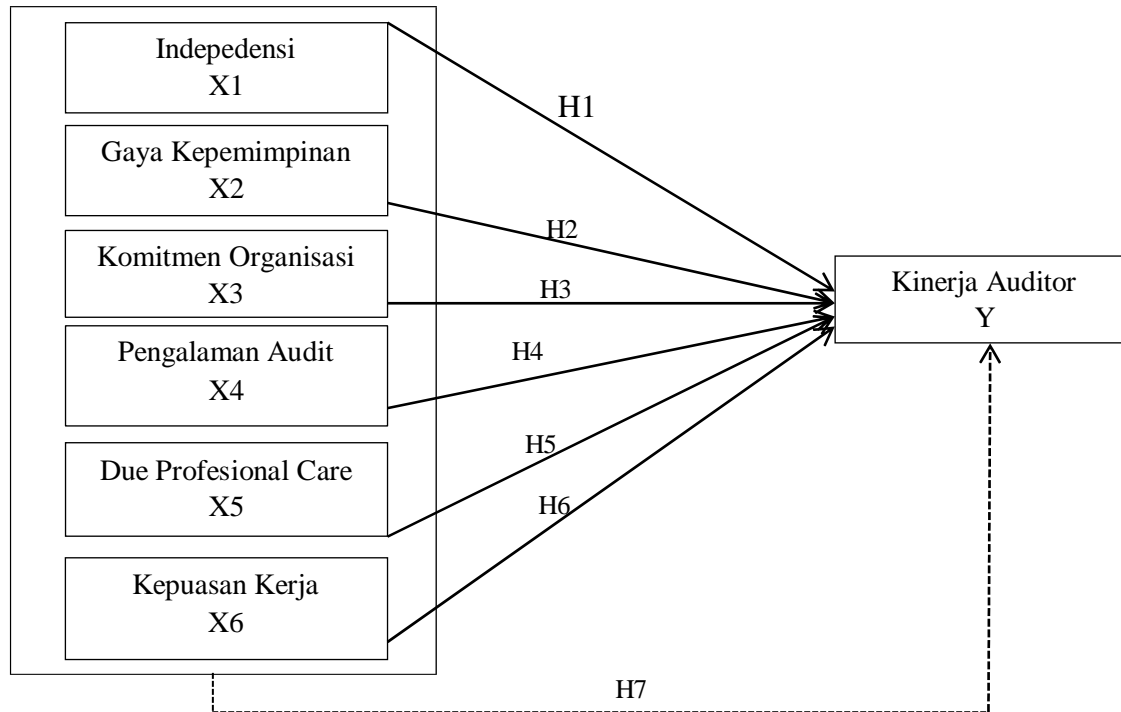
Due professional care memiliki arti kemahiran profesional yang cermat dan seksama (PSA No. 04 SPAP 2001) dalam penggunaan kemahiran profesional yang menuntut auditor untuk melaksanakan skeptisme profesional (Singgih dan Bawono 2010). Rahayur (2013:42), menyatakan bahwa penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama menuntut auditor untuk melakukan skeptisme profesional dan keyakinan yang memadai, yaitu selalu mempertanyakan bukti audit dan juga melaporkan bahwa laporan salah saji material baik karena kekeliruan atau kecurangan. Berdasarkan pernyataan ini bahwa *Due Professional Care* berpengaruh terhadap kinerja audit dan dapat dirumuskan sebagai berikut.

1.2.7. *Komitmen Organisasi*

Menurut Alfianto dan Dhini (2015), bahwa komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Seorang auditor yang berkomitmen terhadap organisasinya akan selalu menjaga nama baik organisasinya sehingga mendorong auditor untuk melakukan suatu aktivitas yang baik bagi organisasi. Menurut Rina Ani Sapariyah (2011), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja suatu pekerjaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor pemerintah terhadap organisasi, maka kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

1.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai landasan penelitian, maka kerangka konseptual dibangun dan digambarkan sebagai berikut:



1.1. Gambar Kerangka Konseptual

1.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dan telaah pustaka, maka variabel yang terkait pada penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka konseptual/hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di kantor Akuntan Publik Medan

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Medan.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Medan .

H4 : Pengalaman Audit berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Medan.

H5 ; Due Profesional Care berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Medan.

H6 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Medan.

H7 : Independensi, Gaya Kepemimpinan , Pengalaman Audit, Due Profesional Care, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Medan.