

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasanya. Kantor Akuntan Publik memiliki berbagai macam jasa bagi masyarakat, yang dapat digolongkan ke dalam dua kelompok: jasa *assurance*, jasa *atestasi*, dan jasa *nonassurance*. Profesi akuntan publik bertanggung jawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi laporan keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan (Mulyadi, 2019). Profesi akuntan publik harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Permintaan terhadap jasa *audit*, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional (Setiawan dan Ghozali, 2019). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah kantor akuntan publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, para auditor harus berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja dalam menjalankan profesinya. Tercapainya prestasi kerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh *Don Hellriegel* (2019), bahwa prestasi kerja yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai, 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia, dan 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Penelitian mengenai peningkatan prestasi kerja profesional telah menarik perhatian banyak peneliti dan menjadi bidang yang selektif. Beberapa variabel yang mencerminkan keadaan lingkungan kerja profesional (seperti: pengalaman, ambiguitas peran) telah diteliti keterkaitannya terhadap prestasi kerja profesional. Akan tetapi, masih sedikit penelitian yang mengintegrasikan variabel-variabel tersebut dengan karakter kepribadian profesional secara komprehensif. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya korelasi positif yang kuat antara pengalaman dengan prestasi kerja. *Quinones, Ford, dan Teachout* (2019) menyatakan bahwa seseorang dapat menilai prestasi kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimiliki. Pernyataan itu juga dipertegas *Mumford dan Stokes* (dalam *Quinones, Ford, dan Teachout, 2019*) yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang paling menentukan tingkat prestasi kerja, sementara itu *Fiedler* serta pengalaman bukan merupakan hal penting bagi prestasi kerja.

Pada penelitian ini akan diuji kembali pengalaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kerja auditor di KAP dengan model yang komprehensif. Konsisten dengan penjelasan di awal, bahwa karakter pribadi menjadi konsekuensi penting dalam peningkatan prestasi kerja profesional di KAP, maka dalam penelitian ini digunakan variabel kepribadian yang meliputi aspek biografis untuk mengukur tingkat prestasi kerja profesional di KAP. Variabel tersebut adalah tanggung jawab. Variabel tambahan, tanggung jawab merupakan salah satu dari empat faktor dalam *Acscripton Responsibility Questionnaire (ARQ)* (Hakstian et al., 2019). Skala tanggung jawab menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya. *Suedfeld, et al. (2019)* menyatakan bahwa ketujuh item biografis yang digunakan untuk mengukur tingkat tanggung jawab menunjukkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tanggung jawabnya apabila harapan diyakini dapat dicapai jika menerima suatu tanggung jawab maupun peran. Berdasarkan teori motivasi, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk

menjamin tercapainya prestasi kerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Menurut *Hakstian et al.* (2019), tanggung jawab juga memiliki korelasi positif dengan skala *achievement, dominance, affiliation*, dan *social desirability* yang merupakan "karakteristik pemimpin yang dapat diprediksi". Skala tanggung jawab berkorelasi positif dengan *internal locus of control* (self-responsibility). Berdasarkan teori dan penelitian *Kalbers* dan *Cenker* (2019), dapat diasumsikan bahwa penambahan variabel tanggung jawab pada penelitian ini karena tanggung jawab merupakan suatu tanggung jawab yang diyakini sebagai komponen karakter pribadi profesional yang memiliki peranan penting terhadap peningkatan prestasi kerja auditor di KAP.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh *Kalbers* dan *Cenker* (2019) di Amerika. Dalam penelitiannya, *Kalbers* dan *Cenker* telah membuktikan bahwa skala tanggung jawab memiliki hubungan positif yang kuat dengan prestasi kerja auditor. *Kalbers* dan *Cenker* juga berpendapat bahwa variabel tanggung jawab diyakini sebagai konsep baru pada bidang akuntansi keperilakuan yang memiliki peranan penting pada konsep pengukuran prestasi kerja. Oleh karena itu, penambahan variabel tanggung jawab diharapkan memberi pemahaman mengenai pengukuran prestasi kerja dari sudut pandang karakter pribadi profesional. Dengan prestasi kerja yang baik, profesional dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas, dan eksistensi. Hal ini yang mendorong penulis untuk meneliti sejauh mana konsep *Kalbers* dan *Cenker* (2019) dapat diterapkan pada profesional di Indonesia.

1.2 TINJAUAN PUSTAKA

1.2.1 Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Auditor

Menurut *Abbott, L. J., Parker, S., & Peters, G. F.* (2019). Studi ini melihat bagaimana budaya tim audit, termasuk tanggung jawab bersama, mempengaruhi Prestasi Kerja audit. Hasilnya menunjukkan bahwa tanggung jawab bersama dalam tim audit berkontribusi positif terhadap Prestasi Kerja Audit..

1.2.2 Pengaruh Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Auditor

Pengaruh Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Auditor dikemukakan oleh *Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S.* Studi ini memberikan tinjauan umum tentang *audit* dan layanan jaminan. Salah satu aspek yang dibahas adalah peran pengalaman dalam meningkatkan prestasi kerja auditor.

1.2.3 Pengaruh Independensi Terhadap Prestasi Kerja Auditor

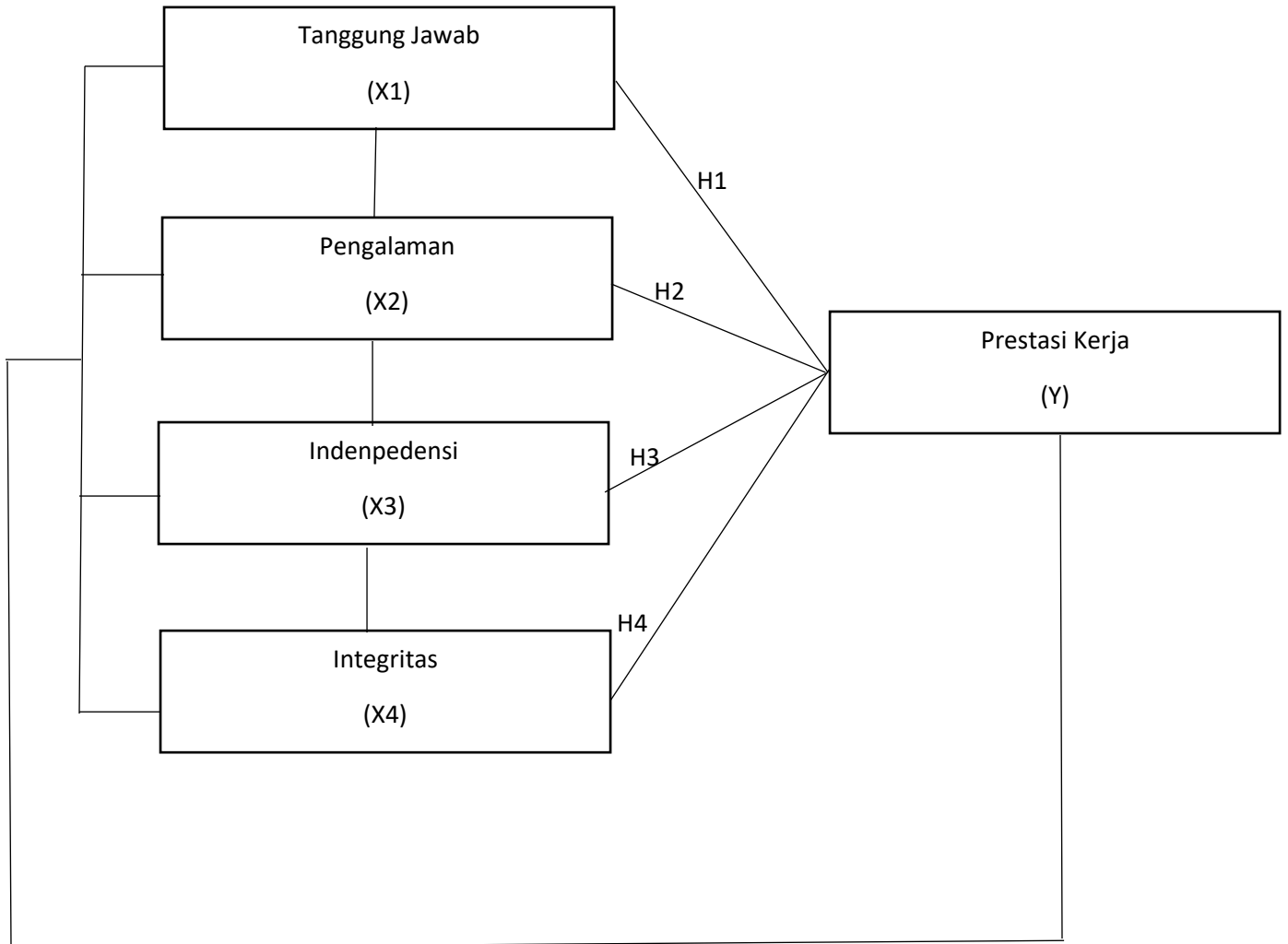
Menurut *Abbott et al.* (2019): Penelitian ini menemukan bahwa tingkat *independensi* auditor memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja *audit* dan prestasi kerja auditor. Auditor yang dapat menjaga independensi yang tinggi cenderung menghasilkan laporan audit yang lebih akurat dan berkualitas.

1.2.4 Pengaruh Integritas Terhadap Prestasi Kerja Auditor

Penelitian Yang dilakukan oleh *Jones, D. A., & Kavanagh, M. J.* (2019). Penelitian ini menyelidiki bagaimana faktor-faktor individu, termasuk *integritas*, memengaruhi niat perilaku tidak etis di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa *integritas* individu memiliki dampak signifikan terhadap niat perilaku etis.

1.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1.1



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas , Maka hipotesis dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Tanggung Jawab Berpengaruh Pada Prestasi Kerja Auditor Di Kantor

Akuntan Publik Medan

H2 : Pengalaman Berpengaruh Pada Prestasi Kerja Auditor Di Kantor

Akuntan Publik Medan

H3 : Indenpedensi Berpengaruh Pada Prestasi Kerja Auditor Di Kantor

Akuntan Publik Medan

H4 : Integritas Berpengaruh Pada Prestasi Kerja Auditor Di Kantor

Akuntan Publik Medan

H5 : Tanggung Jawab , Pengalaman ,Indenpedensi , Dan Integritas Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Medan