

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi sekaligus memberikan opini terhadap laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan suatu perusahaan atau organisasi, maupun instansi pemerintahan yang berguna untuk pengambilan keputusan ekonomi.

Wujud kerja yang dilakukan oleh seorang auditor dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau ke arah tercapainya tujuan organisasi merupakan pengertian dari kinerja auditor. Menurut Goldwasser (1993) dalam jurnal (I Made Gheby Kusnadi, 2015) untuk mencapai kinerja auditor yang semakin baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu yaitu kualitas kerja berupa mutu penyelesaian pekerjaan dengan berdasarkan pada kemampuan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, kuantitas kerja berupa jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai target yang menjadi tanggung jawab auditor serta kemampuan pemanfaatan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan dan ketepatan waktu berupa waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Auditor sering dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran (role conflict) didefinisikan sebagai adanya tekanan dua atau lebih kelompok tekanan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan

menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya (Wolfe, et al, 1962) dalam jurnal (Al Azhar L, 2013). Konflik peran berhubungan dengan penyimpangan hasil dan sikap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti rendahnya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan meninggalkan perusahaan dan mengurangi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi karyawan terhadap organisasi dalam jurnal (Fransiskus Wijaya, 2017).

Locus of control adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri dan merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat dibedakan atas locus of control internal dan locus of control external. Menurut Luthans (1995) dalam jurnal (Al Azhar L, 2013) menyatakan bahwa locus of control sangat penting, karena perbedaan locus of control dalam diri seseorang dapat membawa dampak yang berbeda dalam kinerja dan kepuasan kerja. Setiap auditor belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong ini yang disebut dengan motivasi. Seorang auditor memiliki cukup pengetahuan namun dia tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena ia menginginkan pekerjaan di tempat lain sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Masalah audit yang dialami PT Telkom menjadi menarik karena terdapat dua KAP yang saling tidak harmonis yaitu KAP Hadi Sutanto partner PwC dan KAP Eddy Pianto partner Grant Thornton. KAP Hadi Sutanto dalam perjalanannya mengundurkan diri dalam mengaudit PT Telkomsel dikarenakan untuk menghindari kerugian jika berafiliasi dengan KAP Eddy Pianto. Beban tugas yang berat dalam proses audit, auditor sering mendapatkan tekanan peran berupa konflik peran. Alasan pengunduran diri KAP Hadi Sutanto diantaranya adalah :

1. KAP Hadi Sutanto tidak mau berafiliasi dengan KAP EPKAP Hadi Susanto meragukan hak praktek KAP Eddy Pianto di hadapan BAPEPAM Amerika Serikat.
2. KAP Hadi Susanto mengetahui bahwa SEC (Security Exchange Commission) tidak mengakui keberadaan KAP Eddy Pianto berkaitan dengan keraguannya atas kompetensi dan independensi yang dimiliki oleh auditornya.

Karena waktunya sangat terbatas KAP Eddy Pianto meminta hasil audit yang dahulu pernah dilakukan oleh KAP Hadi Susanto, tetapi KAP Hadi Susanto menolak untuk memberitahu hasil audit yang pernah dilakukannya. Penolakan izin terhadap hasil audit sebelumnya dikarenakan KAP Hadi Susanto tidak diperbolehkan untuk melihat 20-F milik Telkom.

Dengan demikian menghalangi KAP Eddy Pianto untuk melakukan audit dan meminta kejelasan sebagai first layer dalam pengauditan sebelumnya, sehingga auditor kedua tersebut mengalami kesulitan. Karena banyak hal-hal yang harus dikaji ulang, dimana KAP Eddy Pianto dapat meneruskan hasil audit yang sebelumnya telah dilakukan oleh KAP Hadi Sutanto. Hal tersebut menyebabkan KAP Eddy Pianto terhalangi untuk bersaing di lantai bursa.

Karena audit PT Telkomsel mengacu pada standar audit Amerika maka harus mengikuti aturan SEC. PT Telkomsel membuka bursa di New York Stock Exchange, dengan demikian aturan luar negeri tempat New York Stock Exchange harus diikuti. Yakni salah satunya yang harus dijalani adalah filling 20-F yaitu form laporan keuangan dan laporan manajemen dengan KAP yang terpercaya.

Dengan kejadian seperti ini seharusnya sesama KAP perlu kerja sama dan saling mendukung dalam menjalankan tugasnya serta patuh terhadap kode Etik Akuntan Indonesia agar terhindar dari persaingan usaha dan konflik kepentingan. Perusahaan dan KAP juga harus menjalankan tugas sesuai peraturan yang telah ditetapkan.

Jurnal (Fransiskus Wijaya, 2017) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor maka ketika seorang auditor mengalami konflik peran, maka dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi dan kurang memperhatikan etika profesional yang mengakibatkan hilangnya perhatian pada kinerja. Dalam jurnal (Al Azhar L, 2013) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Jurnal (Fransiskus Wijaya, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja, maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan tersebut, maka hipotesis dari komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dalam jurnal (Yunanto. R 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah locus of control. Dalam jurnal (Al Azhar L, 2013) menunjukkan bahwa locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Jurnal (Catherina Rosally, 2015) menunjukkan bahwa locus

of control berpengaruh terhadap kinerja auditor. Locus of control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membahas sebagian dari masalah tersebut dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA AUDITOR”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang disebutkan penulis di atas perumusan masalah akan membahas tentang :

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah locus of control berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
4. Apakah konflik peran, komitmen organisasi dan locus of control berpengaruh terhadap kinerja auditor?

## **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- b. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- c. Untuk mengetahui apakah locus of control berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- d. Untuk mengetahui apakah konflik peran, komitmen organisasi dan locus of control berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan kegunaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibagi ke dalam dua kelompok yaitu kegunaan praktis dan kegunaan teoritis :

#### a) Kegunaan Praktis

Bagi lembaga terkait dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh konflik peran, komitmen organisasi dan Locus of control terhadap kinerja auditor sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan untuk Kantor Akuntan Publik khususnya auditor dalam melaksanakan tugasnya.

#### b) Kegunaan Teoritis

##### 1) Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dalam memperoleh pemahaman pengetahuan teoritis yang diperoleh dari proses perkuliahan maupun literatur-literatur untuk dibandingkan aplikasinya di instansi tempat peneliti melakukan penelitian dalam hal menganalisis pengaruh konflik peran, komitmen organisasi dan locus of control terhadap kinerja auditor.

##### 2) Bagi Kantor Akuntan Publik

Memberikan beberapa pengetahuan mengenai konflik peran, komitmen organisasi dan locus of control terhadap kinerja auditor sehingga KAP dapat meningkatkan tata kelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

##### 3) Bagi Pihak Lain

Memberikan tambahan informasi dan bahan referensi, perbandingan atau sebagai dasar penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan bidang ini dan penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur dalam pelaksanaan penelitian yang relevan di masa mendatang.