

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Profesi akuntan publik merupakan sebuah profesi dalam lingkungan bisnis, dimana eksistensinya dari waktu ke waktu semakin diakui oleh masyarakat bisnis itu sendiri. Dengan perkembangan lingkungan bisnis, membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menyediakan jasa audit. Dimana setiap laporan keuangan perusahaan perlu diaudit oleh pihak ketiga untuk mengetahui apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini yang menyatakan wajar tidaknya laporan keuangan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan.

Hal ini menunjukkan bahwa profesi auditor kini menjadi salah satu profesi yang sangat berkembang dan maju. Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi auditor menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan audit yang berkualitas tinggi (Rosally dan Jogi, 2015).

Menurut Trianingsih (2007) dalam Siahaan (2010) kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kriteria penilaian kinerja auditor dalam penelitian tersebut diukur dengan menggunakan: (a) Kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh

tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. (b) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. (c) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (d) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Kinerja auditor menjadi perhatian utama baik bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor beberapa diantaranya adalah adanya konflik peran dalam lingkungan organisasi, adanya ketidakjelasan peran yang dialami auditor serta komitmen organisasi dari setiap auditor dalam melaksanakan tugas audit.

Biasanya auditor sering dihadapkan oleh adanya potensi konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Menurut Fanani et al. (2008), konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Konflik peran yang mungkin muncul bagi seorang auditor adalah ketika sebagai seorang auditor Independen yang mengemban tugas dan bekerja di KAP, dihadapkan dengan permintaan yang disampaikan klien atas hasil temuan yang tidak sesuai dengan harapan klien.

Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya

informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan mereka (Ramadhan, 2011). Menurut Rizzo et al. (1970) dalam Fanani et al. (2008) mengungkapkan ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sapariyah, 2011). Menurut Luthans (2002) dalam Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi bisa dipahami sebagai sebuah kesetiaan dari anggota organisasi dan melahirkan tindakan-tindakan positif sehingga bisa menyebabkan organisasi mencapai keberhasilan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA SELATAN)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, tentang pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah terdapat pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor ?
4. Apakah terdapat pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian & Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
4. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti penting dengan harapan dapat memberikan kegunaan dan menjawab permasalahan yang ada. Di samping itu, penelitian ini mempunyai dua kegunaan yakni kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yang mana hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor, yang dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan untuk Kantor Akuntan Publik khususnya Auditor dalam melaksanakan audit.

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Pengembangan Ilmu

Diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah tentang Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan.

b. Bagi Peneliti

Peneliti berharap hasil penelitian dapat bermanfaat dan selain itu untuk menambah pengetahuan, dan juga memperoleh gambaran langsung bagaimana Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk memperbaiki atau pengembangan materi lain yang ingin mengkaji di bidang atau masalah yang sama.

d. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat membantu memberikan solusi bagi Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan untuk meningkatkan kinerja Auditor dan sebagai bahan evaluasi bagi para Auditor.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Auditor dan Kantor Akuntan Publik (KAP), sebagai tinjauan yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk penentuan Kinerja Auditor terhadap jasa-jasa audit bagi para pelaku bisnis khususnya dan masyarakat pada umumnya.
2. Bagi Perusahaan atau User dari jasa KAP, diharapkan dapat bermanfaat dalam menilai Kinerja Auditor yang didapat auditor serta dampak dari pengendalian Intern.