

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya organisasi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap professional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor. Seorang auditor yang independent akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi, maupun pihak lainnya, melainkan berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan. Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien maupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (fanani *et al*, 2008). Auditor yang tidak memiliki pengetahuan mengenai struktur audit yang baik cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Auditor sering dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini umumnya terjadi karena adanya beberapa perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005) dalam Zainal Fanani et al (2007:3). Pengaruh konflik peran sangat besar, tidak hanya bagi individu tapi juga perusahaan. Bagi individu, konsekuensinya dapat dirasakan dengan tingginya tekanan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya kepuasan kerja, kinerja yang buruk. Sedangkan bagi perusahaan, dapat dilihat dengan rendahnya kualitas, semakin tingginya pergantian pekerja, dan menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Selain struktur audit dan konflik peran diatas, adanya ketidakjelasan peran juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Pengaruh konflik dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya bagi individual dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan menurunnya kinerja, tetapi juga bagi organisasi dalam pengertian kualitas kinerja yang lebih rendah.

Ketidajelasan 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. Ketidajelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Kondisi-kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor. *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah struktur audit mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah konflik peran mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah ketidakjelasan peran mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
- c. Untuk mengetahui pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.
- d. Untuk mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

1.3.2 Kegunaan penelitian adalah :

A. Kegunaan Teoritis

1. Merupakan sarana bagi peneliti untuk menerapkan, mengembangkan dan mempraktekan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari perkuliahan yang didapat ke dalam dunia kerja.
2. Merupakan sarana informasi bagi para pembaca sehingga pengetahuan mereka khususnya dibidang auditing akan bertambah.
3. Merupakan saran pembentukan pemikiran bagi para peneliti yang diharapkan dapat digunakan sebagai referensi, inspirasi dan dasar penelitian lebih lanjut berkaitan dengan tema penelitian ini.

B. Kegunaan Praktis

Manfaat praktik dari penelitian ini bagi auditor dan organisasi terkait, diharapkan dapat memberikan input kepada kantor akuntan publik dengan dampak penerapan pendekatan struktur audit yang lebih efektif, penurunan terjadinya konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, yang dapat berguna untuk meningkatkan kinerja auditor.