

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 ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser 1993), yaitu: (1) kualitas kerja—yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja—yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu—yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik

sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika—seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Services, dan Rite Aid—hampir semuanya melibatkan kantor akuntan publik (KAP) besar seperti *TheBig Five*. KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk., yaitu terjadinya *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Menanggapi kondisi yang kurang kondusif tersebut, maka penelitian ini akan meneliti pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. 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 (Bowrin 1998). Konflik peran merupakan 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 (Tsai dan Shis 2005). Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya “...prediktabilitas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang...”, dan eksistensi atau kejelasan perilaku yang

dibutuhkan. Hal ini seringkali dalam bentuk input dari lingkungan yang akan berfungsi untuk memandu perilaku dan memberikan pengetahuan—mana perilaku yang tepat atau tidak ada (Bamber et al. 1989). Sedangkan kinerja auditor adalah evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Fogarty 1995).

Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya. 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). Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Peterson dan Smith 1995). 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. Penelitian pada auditor Korea menunjukkan bahwa tekanan ekonomi membuat auditor tidak terlalu memperhatikan konflik peran—agar dapat memperoleh klien—dan kadang-kadang mereka mengorbankan etika profesional, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi (Khoo dan Sim 1997).

Efek potensial dari konflik peran 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. Fried (1998) menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai perusahaan industrial Israel. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran menyebabkan turunnya level kinerja. Fisher (2001) melakukan penelitian tentang pengaruh antara konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik konflik peran ataupun ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Viator (2001) melakukan penelitian terhadap asosiasi akuntan formal dan informal tentang tekanan peran dan pengaruhnya terhadap hasil pekerjaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun hanya mempengaruhi kepuasan kerja akuntan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah struktur audit mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor?; (2) apakah konflik peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor?; (3) apakah ketidakjelasan peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor?

Motivasi penelitian ini adalah sebagai berikut: *pertama*, auditor menghadapi tekanan dalam memperbaiki produktivitasnya. Salah satu kunci untuk keluar dari tekanan tersebut adalah memperbaiki kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja

auditor perlu diberi perhatian secara serius karena kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Kedua, Hasil penelitian yang dilakukan Zaenal Fanani et al. (2008), menunjukkan bahwa struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis. Kontribusi teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah menambah pengetahuan akuntansi, khususnya auditing dan akuntansi keperilakuan dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang akan datang. Kontribusi praktis bagi auditor dan organisasi terkait, yaitu memberikan input kepada kantor akuntan publik tentang 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.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul

“PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

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

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menentukan empiris atas hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan.
2. Bagi Peneliti dalam memperluas wawasan dan mempraktekkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan sehingga dapat menerapkan dalam dunia kerja setelah menyelesaikan perkuliahan.

3. Bagi para calon peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan pembanding atau dasar penelitian lebih lanjut berkaitan dengan tema penelitian ini.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan serta kebijakan-kebijakan yang terkait bagi para auditor dalam melaksanakan praktik di Kantor Akuntan Publik (KAP).

