

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada saat ini dihadapkan pada perkembangan teknologi yang semakin pesat. Pesatnya perkembangan teknologi memudahkan perusahaan untuk menghasilkan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Di satu sisi perkembangan perusahaan menunjukkan bahwa kesejahteraan masyarakat meningkat, tetapi di sisi lain, perusahaan dihadapkan pada persaingan yang ketat. Ketatnya persaingan menyebabkan perusahaan harus selektif dalam memilih sumber daya perusahaan.

Salah satu sumber daya perusahaan adalah sumber daya manusia. Stellina (2014) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan inti dari suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa sumber daya manusia sebab sumber daya manusia yang merencanakan, mengatur, mengolah, mengendalikan serta mengembangkan suatu kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu KAP merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja auditor yang baik atau terpercaya akan mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari KAP itu sendiri. Seorang auditor dituntut harus mampu bekerja secara maksimal dan profesional. Perilaku professional auditor akuntan publik dapat dilihat dari kinerjanya saat menjalankan tugas- tugasnya salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*). Perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*)

adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Maka diperlukannya kinerja auditor yang baik sebagai perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya secaramaksimal, sangatlah penting kinerja auditor yang baik dan berkualitas sehingga dapat menghindari perilaku disfungsional audit. Oleh sebab itu diperlukan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja auditor diantaranya *locus of control* dan komitmen organisasi.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor sendiri telah banyak dilakukan, antara lain komitmen organisasi (Andika dan Martini, 2017), (Utami dan Rejeki, 2016), *Locus Of Control* (Wijaya dan Subagyo, 2017), (Ovita, 2015), namun penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Andika dan Martini (2017), penelitian ini didukung oleh Siahaan (2010), Alfianto dkk (2015), yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja auditor. komitmen organisasi tidak menjamin seorang auditor dapat meningkatkan kinerja auditor dan menyelesaikan tugas dengan baik karena seorang auditor harus memiliki sikap patuh terhadap peraturan di dalam organisasi dikarenakan kepatuhan auditor dapat memberikan keyakinan seorang auditor dapat menjalankan pekerjaannya, apabila seorang auditor tidak patuh dengan apa yang

diperintahkan dan ditugaskan maka hasil kinerja auditor akan menjadi menurun. Namun (Rosy dkk, 2016), menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Rejeki (2016), didukung dengan penelitian Pujaningrum (2012), komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap penerimaan disfungsi audit. Hasil penelitian ini menyatakan apabila karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi akan menunjukkan loyalitas yang besar kepada perusahaan dimana mereka bekerja dibanding karyawan yang memiliki komitmen yang rendah, sehingga ada kecenderungan pula bahwa auditor yang mempunyai komitmen yang tinggi pada KAP akan menerima saran – saran yang diberikan oleh atasan meskipun atasan dapat mendorong terjadinya perilaku disfungsi audit seperti misalnya *premature sign off* maupun *underreporting time* tidak terbukti. Sedangkan penelitian (Hadi dan Nirwanasari 2014), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit karena komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah perputaran pegawai, kesetiaan pegawai kepada nilai organisasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan ekstra (untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan), sehingga mereka dapat melakukan perilaku menyimpang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Subagyo (2017), dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianingtyas (2012) dan Putra & Ariyanto (2016). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Tingkat sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka, maka persepsi tentang dirinya akan semakin baik, sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana dkk (2012), menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Individu – individu dengan *locus of control* eksternal kurang memiliki kemampuan berjuang dengan usaha sendiri, serta kurang memiliki kemampuan untuk mengorganisasi informasi dalam memori, sehingga akan mengalami konflik yang relatif lebih banyak berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kondisi ini akan mengakibatkan individu tersebut cenderung memiliki kinerja yang tidak maksimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Fitriani dan Hanny Rahmawati (2017), didukung oleh penelitian (Chairunnisa, et al 2014) dan Pujaningrum (2012) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit dengan ditunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal individu, semakin besar pula kemungkinan individu tersebut melakukan perilaku menyimpang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustati (2012) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *locus of*

control terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini disebabkan oleh auditor memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri sehingga tidak akan melakukan tindakan menyimpang dalam audit untuk menyelesaikan tugasnya. Jadi, semakin rendah *locus of control* eksternal seorang auditor, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya perilaku menyimpang dalam audit namun apabila individu merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung melakukan perilaku disfungsional untuk mempertahankan kedudukannya.

Hasil penelitian Ovita (2015), didukung oleh (Chairunnisa et al, 2014), Irawati dan Mukhlisin (2005), menunjukkan bahwa kinerja auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional. Auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsional audit yang lebih tinggi karena menganggap dirinya tidak memiliki kemampuan untuk tetap bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri, sehingga dapat menurunkan kualitas audit. Secara tidak langsung pekerjaan auditor akan memengaruhi kualitas atau hasil pekerjaan auditor dan tepat tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan. Kinerja auditor yang rendah merasa harus meningkatkan kinerja mereka dengan berbagai tindakan termasuk salah satunya perilaku menyimpang, seperti menghentikan satu atau beberapa prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hadi dan Nirwanasari (2014), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional

audit. Auditor yang menganggap dirinya memiliki kemampuan untuk tetap bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri dengan persepsi yang tinggi terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan melaksanakan tugas auditnya sesuai dengan pendidikan, pengalaman yang dimilikinya maka auditor yang memiliki kinerja yang baik cenderung melakukan tugas dengan baik.

Berdasarkan fenomena dan ketidakefektivan serta hasil yang tidak konsisten. Penelitian ini merupakan penggabungan jurnal utama dari Wijaya dan Subagyo (2017) dan jurnal pendukung dari (Ovita 2015), (Utami dan Rejeki 2016), Istiqomah Fitriani dan Hanny Rahmawati (2015), sebagai referensi mengenai variabel perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wijaya dan Subagyo (2017) adalah sebagai berikut:

- 1 Penelitian ini merupakan penggabungan dari penelitian Wijaya dan Subagyo (2017) dan Ovita (2015) dengan menggunakan variabel perilaku disfungsional audit yang mengacu pada penelitian Ovita (2016). Variabel perilaku disfungsional audit diduga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *locus of control* dan kinerja auditor karena perilaku disfungsional berhubungan dengan menurunnya kualitas audit yang dilakukan oleh seorang auditor. Menurunnya kualitas audit berdampak pada ketidakpuasan pengguna jasa audit terhadap keaslian serta keyakinan akan kebenaran informasi. Sehingga diperlukan kinerja auditor yang optimal dan berkualitas.
- 2 Penelitian ini menggunakan sampel akuntan publik yang terdaftar pada Kantor Akuntan Publik kota Semarang yang akan dilakukan pada tahun 2019,

sedangkan Wijaya dan Subagyo melakukan penelitian pada akuntan publik yang terdaftar pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta pada tahun 2017.

1.2. Rumusan Masalah

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang memberikan jasa berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003). Dalam menjalankan fungsi pemeriksaan, kantor akuntan publik ini perlu didukung oleh kinerja Auditor. Audit tersebut diajukan oleh klien dan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan *stakeholder*, seperti kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah (Mulyadi 2011). Klien membutuhkan pihak ketiga agar pertanggungjawaban keuangan yang disajikan kepada *stakeholder* bisa dipercaya. *Stakeholder* membutuhkan jasa auditor untuk memperoleh keyakinan bahwa laporan klien berisi informasi *reliable* yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Sehingga kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh KAP. Jika kinerja auditor baik maka akan menghasilkan laporan keuangan yang wajar dan sesuai dengan SAK.

Adanya Pelanggaran yang dilakukan oleh para akuntan dan para auditor dasarnya terjadi dalam penyalahgunaan ataupun penyelewengan fungsi (*dysfunctional*) dan pelanggaran kode etik profesi. Perilaku tersebut dapat berefek negatif terhadap hasil audit yang dilakukan auditor sehingga dikhawatirkan kualitas audit akan menurun. Menurunnya kualitas auditan berdampak pada ketidakpuasan pengguna jasa audit terhadap keaslian serta keyakinan akan kebenaran informasi yang terkandung dalam laporan keuangan auditan. Oleh

karena itu, sangat perlu untuk dikaji mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi tingkat disfungsi audit. Penelitian sebelumnya menunjukkan perilaku disfungsi audit dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Utami dan Rejeki, 2016; Rosy dkk, 2016; Wati dkk, 2010; Trisnaningsih 2007; Yuskar & Devisia 2011; Julianingtyas 2012), *locus of control* (Istiqomah Fitriani dan Hanny Rahmawati 2017; Chairunnisa 2014; Kartika dan Wijayanti 2007); kinerja auditor (Ovita 2015; Chairunnisa 2014; Irawati dan Mukhlisin (2005); Pujaningrum 2012).

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor?
2. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi audit?
3. Apakah ada pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja Auditor?
4. Apakah ada pengaruh antara *locus of control* terhadap perilaku disfungsi audit?
5. Apakah ada pengaruh antara kinerja auditor terhadap perilaku disfungsi audit?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan maka penelitian bertujuan untuk menguji, memperoleh bukti empiris, dan menganalisa mengenai :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi audit

3. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor
4. Pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsional audit
5. Pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku disfungsional audit

1.5. Manfaat penelitian

1. Bagi Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk merumuskan masalah yang baru dalam penelitian yang selanjutnya guna memperluas pemahaman mengenai kinerja auditor dan perilaku disfungsional audit
 - b. Dapat menambah referensi terhadap kajian Akuntansi dibidang Audit mengenai karakteristik personal auditor terkait dengan kinerja auditor dan perilaku audit disfungsional
2. Bagi Akuntan Publik

Menambah pemahaman Auditor pada KAP mengenai karakteristik personal auditor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor dan perilaku audit disfungsional dalam menjalankan tugas pelaksanaan audit.
3. Bagi Penelitian yang akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu bidang akuntansi, serta penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi khususnya di bidang akuntansi mengenai kinerja auditor.