

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Audit merupakan proses analisis dan evaluasi dengan teknik dan prosedur audit yang berlaku yang dilakukan oleh orang-orang yang profesional dengan tujuan memperoleh bukti-bukti yang dapat digunakan dalam merumuskan opini audit yang independen (Gheorghe, 2012 dalam Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Salah satu perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol agar tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya. Dalam rangka untuk mempertahankan keberlanjutan usahanya, tiap-tiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapat dana dari para investor yang menanamkan modal di perusahaannya. Dimana cara yang digunakan untuk menarik para investor tersebut adalah dengan menunjukkan laba perusahaan yang tinggi dan laporan keuangan yang transparan serta dapat dipercaya. Hal tersebut bisa dicapai dengan adanya bukti berupa opini audit yang menunjukkan bahwa laporan keuangan perusahaan adalah wajar tanpa pengecualian. Dalam hal ini tentu saja kinerja seorang auditor sangat diperlukan dan berpengaruh untuk keberlanjutan perusahaan kedepannya. Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir. Skandal akuntansi terkait Menteri Keuangan Sri Mulyani yang membekukan izin KAP Drs. Petrus Winata karena pelanggaran terhadap SPAP dan kasus KAP Andersen (The Big Five) terhadap perusahaan-perusahaan besar di Amerika seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC

Financial Service, dan Rite Aid hampir semuanya bersangkutan dengan sikap independensi dan profesionalisme tiap individu seorang auditor (Zainal, 2008 dalam Temaja dan Utama, 2016).

Kasus tersebut akan berdampak pada kinerja auditor dari Kantor Akuntan Publik menjadi tidak baik karena Kantor Akuntan Publik kurang memahami gambaran umum perusahaan serta telah lalai tidak melakukan konfirmasi yang akan berdampak kepada hasil kinerja auditor yang dikatakan masih diragukan kemampuannya dalam mengaudit laporan keuangan. Berdasarkan kasus diatas, peran auditor terkait pemeriksaan audit terbukti tidak dapat melaksanakan auditnya dengan profesional, sehingga auditor kurang berhati-hati dalam melakukan audit terhadap laporan keuangan yang menyebabkan terjadinya beberapa kecurangan. Dari kasus tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor menjadi semakin menurun dikarenakan auditor tersebut menghasilkan hasil audit yang buruk. Salah satu sifat yang harus dimiliki seorang auditor adalah profesionalisme dalam melakukan pekerjaannya. Profesionalisme auditor dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku seorang auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja sebagaimana yang diatur oleh organisasi (Nugrahini, 2015 dalam Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Arti profesionalisme disini juga melakukan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Selain itu, seorang auditor yang memiliki sikap profesional harus menghindari kemungkinan-kemungkinan adanya kelalaian dan ketidakjujuran dalam pelaksanaan tugasnya (Friska, 2012 dalam Prabayanthi dan Widhiyani, 2018).

Sikap profesionalisme ini harus selalu ditanamkan oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya, agar kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Temaja dan Utama, 2016), (Cahyani dkk, 2015), (Ayuniari dkk, 2017), serta (Alfianto dan Suryandari, 2015) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut Agusti dan Pertiwi (2013) dalam Anggreni dan Rasmini (2017), profesionalisme ini menjadi syarat utama bagi seorang auditor eksternal seperti auditor yang terdapat pada KAP, sebab dengan profesionalisme yang tinggi kebebasan auditor akan semakin terjamin dan tentunya akan mendorong peningkatan kinerjanya. Penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian (Cahyasumirat, 2006) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Tiap perusahaan pasti memiliki aturan maupun ketentuannya sendiri yang biasanya disebut sebagai budaya organisasi. Dapat dikatakan *corporate culture* (budaya organisasi) disini ialah sebagai aturan nilai yang ada pada perusahaan yang dijadikan pegangan untuk sumber daya manusia perusahaan saat menjalankan nilai-nilai serta kewajiban guna berperilaku dalam perusahaan (Temaja dan Utama, 2016). Menurut Sari (2013) dalam Prabayanthi dan Widhiyani (2017) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang disepakati oleh orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Dalam mengemban tugas dan pengabdianya pada KAP dimana seorang auditor bekerja, budaya organisasi

yang berlaku sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya. Adelia (2014), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini berlawanan dengan temuan Trisnaningsih (2007) dalam Temaja dan Utama (2016), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Dalam menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dikerjakan, dan bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi, semuanya diatur melalui peranan budaya organisasi. Dalam penentuan keberhasilan maupun kegagalan dimasa yang akan datang, budaya organisasi juga diduga menjadi faktor yang relevan dalam menentukannya. Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri (Adelia, 2014 dalam Temaja dan Utama, 2016).

Terlepas dari budaya organisasi yang positif, seorang auditor juga harus memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk menunjang kualitas kinerjanya agar menjadi semakin baik. Seorang yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga dengan organisasinya sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Ghorbanpour *et al.*, 2014) dalam (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Komitmen organisasi ini dibangun atas dasar kepercayaan seorang auditor

atas nilai-nilai organisasi, kerelaan auditor membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi (Sanjiwani dan Wisadha, 2016). Jika komitmen organisasi ini berhasil diterapkan secara baik dan benar, akan dapat menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri tiap-tiap auditor. Selanjutnya, apabila seorang auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka ia akan senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Ketika seseorang menyukai organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut (Sanjiwani dan Wisadha, 2016).

Penelitian Andika dan Martini (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara hubungan komitmen organisasi dengan kinerja auditor, begitu pula dengan penelitian Alfianto dan Suryandari (2015). Namun penelitian mengenai komitmen organisasi dengan kinerja auditor yang dilakukan oleh Sumirat (2006) dalam Alfianto dan Suryandari (2015) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seorang auditor adalah pengalaman kerja. Sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional

Akuntan Publik bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit (Anggreni dan Rasmini, 2017). Apabila semakin banyak pengalaman auditor yang didapat maka akan semakin baik kinerja auditornya. Semakin tinggi pengalaman auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Hal ini dikarenakan seseorang dapat menilai kinerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya (Muliani, Sujana dan Purnamawati, 2015 dalam Andika dan Martini, 2017). Dalam hal ini, pengalaman diartikan sebagai proses pemahaman yang diukur dengan waktu. Auditor yang lebih berpengalaman biasanya lebih jarang melakukan kesalahan pada saat melakukan tugas mengaudit laporan keuangan, sebab dengan bertambahnya waktu bekerja auditor maka akan diperoleh pengalaman baru dan evaluasi dari tiap-tiap kesalahan agar tidak terulang di masa yang akan datang.

Dalam penelitian Utami (2015) menyatakan bahwa penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukan dengan yang terbaik. Hasil penelitian Sukriah dkk (2009) dalam Utami (2015) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Seorang auditor yang memiliki *Intelligence Quotient (IQ)* tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. *Intelligence Quotient* ini biasa disebut sebagai kecerdasan intelektual, yang dalam hal ini merupakan kemampuan berpikir yang

dimiliki seseorang dalam memahami masalah yang dihadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut (Putra dan Latrini, 2016). Dalam pelaksanaan tugas kerja seorang auditor, kasus yang dihadapi seringkali menuntut daya analisis tinggi serta proses berfikir rasional dalam pemecahan masalah. Oleh karena itu, kecerdasan intelektual merupakan suatu keharusan yang wajib dimiliki seorang auditor dalam melaksanakan tugas profesional yang di bebankan kepadanya.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja auditor masih belum seluruhnya memenuhi karakteristik kualitatif yang disyaratkan. Dalam rincian diatas juga masih ditemukan gap riset dari beberapa penelitian terdahulu. Alasan yang mendasar bahwa penelitian ini perlu dilakukan adalah untuk memperoleh generalisasi hasil penelitian sebab terdapat ketidakkonsistenan dari beberapa pengujian. Dalam penelitian ini, penulis hendak meneliti ulang penelitian (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018) yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor” dengan menambahkan variabel Pengalaman Kerja dan Kecerdasan Intelektual sebagai pengeksplorasi model baru dari penelitian sebelumnya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dalam mencapai kinerja auditor yang baik dan memuaskan, salah satu faktor pendukungnya adalah dibutuhkan sifat profesionalisme dalam diri seorang auditor. Auditor yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, minat dan semangat untuk bekerja pada suatu organisasi (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Sementara itu, budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan tempat seseorang bekerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja dari auditor itu sendiri. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang menjadi sudut pandang cerminan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya, dimana semakin tinggi komitmen seorang auditor maka akan berpengaruh dengan semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan tugas (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Faktor lain yang juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang auditor adalah pengalaman seperti penelitian yang dilakukan oleh Anggreni dan Rasmini (2017) yang menyatakan bahwa auditor yang lebih berpengalaman biasanya lebih jarang dalam melakukan kesalahan pada saat melakukan tugas mengaudit laporan keuangan. Oleh karena itu, pengalaman merupakan faktor sangat penting untuk dimiliki oleh seorang auditor. Tingginya kecerdasan intelektual atau kemampuan menganalisis suatu kasus yang dimiliki oleh seorang auditor juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja auditor. Hal tersebut karena mereka memiliki IQ yang tinggi dan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Andika dan Martini, 2017).



### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor?
4. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor?
5. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diungkapkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor
4. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor
5. Untuk menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor

## 1.5 Manfaat Penelitian

- **Aspek Teoritis**

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman lebih mendalam mengenai kinerja dari seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya dan bisa menambah referensi ilmu pengetahuan dibidang akuntansi, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

- **Aspek Praktis**

1. Bagi Auditor Setelahnnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi tim audit setelahnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang auditor sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi kepentingan perusahaan maupun kepentingan stakeholder.

2. Bagi Penulis Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan tambahan untuk penulis lain dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.