



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika bisnis yang telah melesat begitu cepat dan melewati tapal batas antar negara serta pemberlakuan ASEAN Economic Community (AEC) atau masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) di akhir tahun 2015, mau tak mau menuntut semua segmen profesi untuk memiliki kualitas dan daya saing yang tinggi. MEA merupakan wujud kesepakatan dari negara-negara ASEAN untuk membentuk suatu kawasan bebas perdagangan dalam rangka meningkatkan daya saing ekonomi dengan menjadikan kawasan ASEAN sebagai basis produksi dunia serta menciptakan pasar regional bagi kurang lebih 500 juta penduduknya. Dengan adanya masyarakat ekonomi ASEAN ini, maka peluang terbuka lebar bagi pembangunan ekonomi Indonesia khususnya pengembangan sumber daya manusia, yakni terbukanya pasar kerja yang lebih luas bagi tenaga kerja yang profesional dan kompeten, serta meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia dalam pasar tenaga kerja global dan internasional termasuk salah satunya profesi akuntan.

Jasa akuntan adalah salah satu profesi yang diakui kesetaraannya, selain jasa arsitek, jasa insinyur, jasa medis, dokter gigi, perawat dan surveyor sehingga akuntan sebagai salah satu profesi yang mengalami liberalisasi lintas negara harus bersiap menghadapi persaingan ketat terutama dengan diberlakukannya MEA. Kesempatan ini tentunya tidak diabaikan oleh beberapa akuntan di luar negeri sehingga kemungkinan akan terjadi arus besar-besaran (eksodus) dari para akuntan di luar Indonesia datang ke negara tercinta ini. Oleh sebab itu, akuntan di Indonesia harus dapat mempersiapkan diri ditengah persaingan



yang dilegalkan oleh beberapa negara ASEAN ini dengan cara meningkatkan kualitas serta kuantitasnya agar bisa menjadi tuan rumah di negeri sendiri. Untuk dapat bersaing seorang akuntan dituntut meningkatkan profesionalisme, kualitas serta kompetensi dan kinerjanya sehingga memungkinkan akuntan Indonesia dapat menjadi tuan rumah di negeri sendiri dan siap masuk ke pasar ASEAN. Tahun MEA adalah kesempatan bagi akuntan Indonesia untuk menunjukkan keahlian, pengetahuan dan semangat dalam meningkatkan perekonomian Indonesia.

Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu negara juga sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan. Jika perusahaan-perusahaan di suatu negara berkembang pesat sehingga tidak hanya memerlukan modal dari pemiliknya, namun mulai memerlukan modal dari kreditor. Jika timbul berbagai perusahaan berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang modalnya berasal dari masyarakat, jasa akuntan publik pun memiliki posisi yang strategis sebagai pihak ketiga dalam lingkungan perusahaan klien, yaitu ketika akuntan publik mengemban tugas dan tanggung jawab dari manajemen untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan yang dikelolanya sehingga profesi akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan.

Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat (Mulyadi, 2009:121). Akuntan publik adalah profesi yang memberikan pelayanan bagi masyarakat umum, khususnya di bidang audit atas laporan keuangan. Audit ini dilakukan guna memenuhi kebutuhan informasi bagi pengguna laporan keuangan seperti, investor, kreditor, calon kreditor dan lembaga pemerintah (Boyton et al., 2007). Dari profesi



akuntan publik, masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Profesi akuntan publik juga bertanggungjawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga pemakai laporan keuangan memiliki kepercayaan yang besar yang akhirnya mengharuskan auditor memperhatikan kinerjanya sebagai seorang auditor yang independen. Untuk menjalankan tanggung jawab tersebut dengan baik maka akuntan publik memerlukan sikap profesionalisme yang selalu ditanamkan dalam diri mereka. Profesionalisme akan menopang profesi akuntan publik untuk bekerja dan melakukan usaha maksimal dalam memenuhi harapan yang tinggi atas hasil suatu proses audit. Profesionalisme telah diatur dalam standar profesional akuntan publik (SPAP) yang memberikan panduan dalam memberikan jasa audit. Adanya standar profesional tersebut akan mengikat auditor profesional untuk menurut pada ketentuan profesi dalam melaksanakan pekerjaannya dari awal sampai akhir.

Peranan profesionalisme dapat dijelaskan secara lebih luas lagi yakni dalam hal pengaruhnya terhadap unsur lain dalam diri akuntan publik. Profesionalisme menjadi elemen motivasi yang memberikan kontribusi terhadap kinerja (Hampton dan Hampton, 2004). Hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Siahaan (2010) dan Agustia (2011) juga menunjukkan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik. Artinya, jika profesionalisme meningkat maka kinerja juga akan meningkat, sehingga kita bisa menilai profesionalisme yang dimiliki akuntan publik melalui kinerjanya



Professionalisme auditor juga mengacu pada kemampuan dan perilaku profesional. Kemampuan didefinisikan sebagai pengetahuan, pengalaman, kemampuan beradaptasi, kemampuan teknis, dan kemampuan teknologi, dan memungkinkan perilaku profesional auditor untuk mencakup faktor-faktor tambahan seperti transparansi dan tanggung jawab, hal ini untuk memastikan kepercayaan publik (Baotham: 2007).

Dalam standar audit internal butir 1210 mengenai *proficiency* dinyatakan bahwa “Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Lee dan Stone (1995), mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif. Tubbs (1992) menyatakan bahwa semakin tinggi pengalaman dan pengetahuan auditor menjadikan auditor semakin peka akan adanya kesalahan dalam penyajian laporan keuangan dan berimbas pada kinerja yang semakin membaik. Ketika auditor memiliki kompetensi yang baik, maka pemahaman yang dimiliki atas suatu laporan keuangan juga akan lebih baik sehingga auditor dengan cepat akan dapat menganalisis kesalahan yang terjadi. Dengan memiliki kompetensi atau keahlian dalam jasa profesionalnya, maka akan mempengaruhi laporan hasil pemeriksaan yang merupakan salah satu penilaian terhadap kinerja auditor.

Suatu organisasi tidak hanya cukup memiliki karyawan yang profesional dan kompeten. Organisasi yang maju membutuhkan adanya kemauan dan kesediaan untuk berusaha mencapai tujuan demi kepentingan dan kelangsungan organisasi. Oleh karena itu karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya pada organisasinya. Komitmen organisasional dipandang sebagai kekuatan hubungan antara identifikasi seseorang secara individual dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu



(Mowday *et al.* 1979). Komitmen yang tinggi dari seorang auditor akan mendorong terciptanya peningkatan kinerja serta keterlibatan akuntan publik tersebut dalam organisasi sehingga akan memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi yang dinaunginya. Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang berkomitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya untuk mengurangi turnover dan meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan Somers dan Birnbaum, (1998), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun penelitian lain yang dilakukan Hanna dan Firnanti (2013) serta Prajitno (2012) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Salah satu faktor lain dalam individu yang memiliki pengaruh penting dalam memengaruhi kinerja seseorang adalah kepuasan kerja. Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran yang obyektif dan keinginan perilaku (Davis dan Newstrom, 2004). Kepuasan kerja menunjukkan respon efektif seseorang terhadap pekerjaan. Indikator khusus yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja merupakan obyek sikap khusus, dimana anggota organisasi memiliki beberapa posisi pada ujung suka atau tidak suka atau setuju-tidak setuju. Indikator pekerjaan tersebut meliputi jenis pekerjaan itu sendiri, supervisi, gaji yang diberikan, promosi yang diperoleh serta kondisi kerja yang meliputi rekan kerja maupun suasana kerja. Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjang kinerjanya dengan baik pula. Seringkali kepuasan kerja diperlakukan seolah-olah sama dengan komitmen organisasi namun sebenarnya cukup



berbeda. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan sedangkan komitmen organisasi berkaitan dengan perilaku individu sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya.

Handoko (2002) menyatakan kepuasan kerja ialah kondisi yang bersifat emosional baik dalam keadaan yang senang maupun kurang menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam menilai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari *feedback* yang baik dari seorang karyawan mengenai pekerjaannya dan semua keadaan kondisional di dalam lingkungan kerja. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian Sutton (1993) juga memaparkan bahwa seseorang yang mendapatkan puncak dari kepuasan kerja akan berpengaruh positif pada pekerjaan itu sendiri dan berpotensi meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Gautama dan Arfan (2010) bahwa kepuasan kerja menghasilkan arah pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, yaitu dengan kemampuannya, komitmen profesional, motivasi, serta kepuasan kerja. Menurut Trisnaningsih (2004), keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Kinerja auditor juga bisa dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan standard dan aturan yang berlaku (Larkin, 1990).

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh profesionalisme auditor, kompetensi auditor, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor telah banyak dilakukan karena merupakan topik yang menarik untuk diangkat. Namun dari sekian banyak penelitian sejenis yang telah ada, belum ada penelitian yang mengambil objek penelitian terhadap akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Medan dengan mengangkat variabel-variabel profesionalisme, kompetensi, komitmen organisasional



dan kepuasan kerja seperti yang penulis teliti. Ditambah lagi, tantangan profesi akuntansi ke depannya dengan mulai diberlakukannya era ASEAN Economic Community (AEC) atau masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) mau tak mau menuntut semua segmen profesi, khususnya jasa profesi akuntan, untuk memiliki kualitas dan daya saing tinggi, sehingga mampu bersaing di tingkat regional dan internasional. Selain itu, alasan pemilihan objek penelitian di KAP kota Padang dan Medan dilakukan dengan dasar adanya perbedaan lokasi, budaya dan lingkungan kerja pada KAP (Kantor Akuntan Publik) yang bisa memberikan pengaruh terhadap perbedaan pola pikir dan cara pandang serta pemahaman nilai-nilai yang diyakini tentang bagaimana menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, baik atau tidaknya kinerja seorang auditor juga tidak terlepas dari aspek sikap dan perilaku auditor itu sendiri. Konsep perilaku (*behavioural concept*) ini berkaitan dengan elemen motivasi, persepsi, sikap dan personalitas yang sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1989).

Penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat perbedaan perilaku pada auditor independen yang berbeda sebagai objeknya, yaitu auditor di KAP Padang dan KAP Medan sehingga akhirnya penulis tertarik untuk mengangkat penelitian mengenai “Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Medan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:



1. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di kota Padang dan Medan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di kota Padang dan Medan?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di kota Padang dan Medan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di kota Padang dan Medan?
5. Apakah terdapat perbedaan antara profesionalisme auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di kota Padang dengan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Medan.
6. Apakah terdapat perbedaan antara kompetensi auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di kota Padang dengan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Medan.
7. Apakah terdapat perbedaan antara komitmen organisasional auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di kota Padang dengan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Medan.
8. Apakah terdapat perbedaan antara kepuasan kerja auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di kota Padang dengan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Medan.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah :



1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di wilayah kota Padang dan Medan.
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di wilayah kota Padang dan Medan.
3. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di wilayah kota Padang dan Medan.
4. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di wilayah kota Padang dan Medan.
5. Untuk memberikan bukti empiris apakah terdapat perbedaan antara profesionalisme auditor yang bekerja di KAP kota Padang dengan auditor yang bekerja di KAP Medan.
6. Untuk memberikan bukti empiris apakah terdapat perbedaan antara kompetensi auditor yang bekerja di KAP kota Padang dengan auditor yang bekerja di KAP Medan.
7. Untuk memberikan bukti empiris apakah terdapat perbedaan antara komitmen organisasional auditor yang bekerja di KAP kota Padang dengan auditor yang bekerja di KAP Medan.
8. Untuk memberikan bukti empiris apakah terdapat perbedaan antara kepuasan kerja auditor yang bekerja di KAP kota Padang dengan auditor yang bekerja di KAP Medan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang hendak dicapai tersebut, penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yakni:



1. Menyediakan informasi yang mungkin diperlukan bagi para pimpinan Kantor Akuntan Publik sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja auditor/karyawan.
2. Bagi organisasi profesi, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk evaluasi mengenai perilaku orang-orang yang berprofesi sebagai auditor.
3. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai perilaku orang-orang yang berprofesi sebagai auditor khususnya mengenai profesionalisme, kompetensi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja auditor.
4. Memberikan kontribusi bagi penelitian sejenis.

