

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang mengedepankan suatu pola pikir akan pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang unik. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya profesional (contoh: pengacara dan dokter) sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Berkaitan dengan profesi akuntan publik yang juga bekerja untuk kepentingan klien (pihak kedua), profesi ini juga dituntut untuk lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya.

Profesi akuntan publik harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Permintaan berbagai jasa akuntansi seperti jasa audit, pajak dan manajemen oeh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional

(Setiawan dan Ghozali 2006). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah kantor akuntan publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, auditor harus berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja dalam menjalankan profesinya. Tercapainya prestasi kerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Don Hellriegel (2001) mengungkapkan bahwa prestasi kerja yang baik dapat dicapai 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan dan strategi ) telah dijalankan.

Terkait dengan prestasi kerja, penting bagi KAP, bagi profesional itu sendiri dan bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa profesional (publik) untuk memperhatikan konsekuensi karakter pribadi dan kondisi tempat profesional bekerja. Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja profesional dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja dan keadaan psikologis yang berbeda. Fisher (2001) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan prestasi kerja auditor dengan mengurangi tekanan di lingkungan kerja profesional dan bahwa tidak hanya karakter pribadi yang mempengaruhi tindakan seseorang , tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang menentukan kebebasan seseorang.

Seorang auditor ketika menjalankan penugasan audit di lapangan seharusnya tidak hanya sekedar mengikuti prosedur audit yang tertera dalam program audit, tetapi juga harus disertai dengan sikap profesional dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan. Gambaran tentang Profesionalisme seorang auditor menurut Hall (1968) dalam Herawati dan Susanto, (2009) tercermin dalam lima hal yaitu : pengabdian pada

profesi, kewajiban sosial, kemandirian, kepercayaan terhadap peraturan profesi dan hubungan dengan rekan seprofesi. Dengan profesionalisme yang tinggi, kebebasan auditor akan terjamin. Penelitian oleh Novanda Priska (2012) meyakinkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang kuat terhadap pertimbangan tingkat materialitas yang secara langsung menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi auditor dari sikap profesionalisme yang dimiliki.

Selain menjadi seorang profesional yang memiliki sikap profesionalisme, falikhatun (2003:264) dalam Ayudiati menyebutkan bahwa peningkatan kinerja yang menghasilkan prestasi kerja yang baik dipengaruhi kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual yang meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi dan *locus of control*. Terkait dengan faktor individual, *locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka bekerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai *locus of control internal*. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar. Ketika berkinerja baik mereka yakin bahwa itu merupakan keberuntungan. Mereka digolongkan sebagai *locus of control eksternal*. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian saat ini terkait

dengan *locus of control* adalah penelitian Dian Agustia (2009) yang mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja auditor, jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* akan lebih memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja auditor. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Koesmono (2007) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Salah satu keinginan seorang auditor bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah kompensasi atau *fee* atas pekerjaan audit yang telah dilakukan. Auditor yang memiliki motivasi dan memperoleh *fee* akan melakukan audit sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Auditor yang memperoleh *fee* akan merasa puas karena harapannya tercapai. Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa prestasi dan kepuasan kerja tinggi apabila keinginan dan kebutuhan seseorang yang menjadi motivasi kerja terpenuhi. Achmad Badjuri (2009) pada penelitian terdahulunya menyimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor.

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan prestasi kerja auditor, profesionalisme yang merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak motivasi

seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. *Locus of control* juga merupakan konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal seperti pentingnya tanggung jawab personal, informasi yang relevan dalam menghadapi situasi lingkungan yang tidak pasti dan komitmen profesional. Profesionalisme yang tinggi dan *locus of control* yang dimiliki auditor akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dan menghasilkan prestasi kerja di dalam suatu pekerjaan.

Untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan yang selalu terjadi tersebut, maka pada era globalisasi ini banyak sekali kasus-kasus hukum yang melibatkan manipulasi akuntansi. Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir. Krisis kepercayaan akan profesi ini semakin terasa saat terjadinya kasus Enron tahun 2002 yang melibatkan kantor akuntan besar saat itu "Arthur Anderson" ikut menyerah dan dinyatakan bangkrut. Tidak hanya terjadi pada perusahaan skala besar dunia dan kantor akuntan publik berlabel "*big four*", namun kasus runtuhnya perusahaan dan membawa akuntan publiknya terseret serta dinyatakan bersalah pun terjadi di Indonesia. Seperti pada kasus yang terjadi pada tahun 2005 yaitu kasus manipulasi laporan keuangan PT KAI yang mengumumkan keuntungan dalam laporan kinerja keuangan tahunan sebesar Rp. 6,90 milyar yang seharusnya menderita kerugian sebesar Rp. 63 Milyar. PT KAI mengabaikan dimensi dalam penyusunan laporan keuangan dan proses audit. Auditor dalam kasus ini tidak memiliki profesionalisme yang baik yaitu dalam melakukan komunikasi secara benar dengan Komite Audit yang

ada pada PT Kereta Api Indonesia tentang pelaksanaan kerja yang tidak sesuai pada aturan PSAK dan SPAP.

Kasus berikutnya yaitu kasus KPMG – Siddharta & Harsono yang terjadi pada tahun 2001 harus menanggung malu karena terbukti menyogok aparat pajak di Indonesia sebesar US\$ 75 ribu hanya untuk menyelamatkan perusahaan kliennya dari kewajiban pajak yang semula US\$ 3,2 juta menjadi hanya US\$ 270 ribu. Jelas bahwa di dalam kasus ini auditor tidak jujur dan tidak adil dalam melaksanakan tugas dan terlihat tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya serta berat sebelah dalam memenuhi kewajiban profesionalnya sehingga bersedia melakukan kecurangan. Profesionalisme, *Locus of control* motivasi kerja dan prestasi kerja nyatanya masih diragukan. Di sisi lain profesionalisme, *locus of control*, motivasi kerja dan prestasi kerja auditor sangat penting untuk klien dan akuntan publik itu sendiri untuk. Tanpa memiliki profesionalisme, *locus of control* dan motivasi kerja, auditor dapat melakukan kecurangan dan menghasilkan prestasi kerja yang tidak baik.

Penelitian ini dilakukan pada pihak-pihak yang secara langsung melakukan perencanaan dan pelaksanaan audit mulai dari senior auditor, junior auditor, supervisor, manager dan partner yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya. Melihat tingginya permintaan jasa audit dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan yang mulai banyak bertumbuh pesat di perkotaan khususnya Surabaya serta mengingat penelitian ini meneliti mengenai perilaku pada auditor.

Berdasarkan fenomena diatas dan masalah yang terkait, penulis akan meneliti tentang sikap profesionalisme, *locus of control* dan motivasi kerja seorang auditor serta

bagaimana dampaknya terhadap prestasi kerja auditor, oleh karena itu penulis mengambil judul ”**Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of control* terhadap Prestasi Kerja Auditor: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor ?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening ?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening ?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan :

1. Menguji pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja auditor.
2. Menguji pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
3. Menguji pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor.
4. Menguji pengaruh *locus of control* terhadap terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Tujuan lain dari dibuatnya penelitian ini adalah untuk memberikan manfaat terhadap

1. Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Yaitu guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu akuntansi khususnya di bidang audit, sehingga dapat menganalisis pengaruh profesionalisme dan *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Peneliti

Yaitu guna untuk memberikan pemahaman tambahan, ,memperluas wawasan dan menambah referensi agar diperoleh hasil yang bermanfaat bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga ingin menganalisis pengaruh profesionalisme dan *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Masyarakat

Manfaat bagi masyarakat umum atau pihak yang tidak terkait langsung adalah adanya harapan dari hasil penelitian ini untuk dapat dijadikan referensi dan dapat digunakan sebagai dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu.

4. Kantor Akuntan Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pihak kantor akuntan publik tentang pentingnya sikap profesionalisme dan *locus of control* agar terciptanya prestasi kerja melalui motivasi kerja.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang terkait tentang pengaruh profesionalisme dan locus of control terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu, bagaimana kerangka pemikiran dan teori hipotesis. Bab ini berisi Sub Bab penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana penelitian ini dilaksanakan secara operasional. Bab metode penelitian berisi Sub bab berikut : Rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dari responden, analisis data yang dilakukan dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi penutup yang menjelaskan hasil dari penelitian, keterbatasan penelitian dan saran penelitian.