

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini motivasi auditor merupakan faktor yang paling penting bagi keberhasilan KAP dalam menjalankan tugas. Motivasi merupakan faktor pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada didalam diri setiap orang memiliki peranan penting untuk membuat seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi pada seorang auditor merupakan pendorong untuk melakukan berbagai kegiatan tertentu untuk mencapai hasil audit yang berkualitas.

Dalam konteks ilmu psikologi, menurut Makmum (2003) menyatakan bahwa memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satunya adalah durasi kegiatan. Durasi kegiatan berarti seberapa lama pekerjaan tersebut dapat terselesaikan. Dalam menjalankan tugas audit auditor perlu memperhatikan efektifitas dan efisiensi waktu yang digunakan selama proses audit berlangsung. Hal ini disebabkan karena yang menjadi tolak ukur pada motivasi auditor adalah efektifitas dan efisiensi auditor dalam melaksanakan pekerjaannya, artinya semakin tinggi motivasi auditor maka ia akan melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai standar dan peraturan yang telah dibuat.

Dilansir dari berita kompas.com memberitakan bahwa Bursa Efek Indonesia (BEI) akan melakukan penghentian perdagangan sementara atau suspensi kepada tujuh emiten. Hal ini disebabkan emiten tersebut terlambat menyampaikan laporan keuangan perusahaan pada periode 31 Desember 2012. Pihak BEI telah

memberikan peringatan tertulis III hingga menjatuhkan tambahan denda hingga Rp 150 juta kepada tujuh emiten yang telat menyampaikan laporan keuangannya tersebut.

Ditahun 2016 berdasarkan berita [cnindonesia.com](http://cnindonesia.com) pihak Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bursa Efek Indonesia (BEI) telah mengeluarkan 612 sanksi kepada perusahaan publik yang melanggar ketentuan pasar modal selama semester I 2016. Kasus emiten terbanyak yang diganjar sanksi antara lain berupa ketidakpatuhan dalam menyampaikan informasi insidentiiil dan berkala, serta pemenuhan kewajiban perusahaan tercatat kepada otoritas bursa.

Adapun berdasarkan berita [liputan6.com](http://liputan6.com) memberitakan pada kuartal I-2017 BEI menyatakan bahwa terdapat 70 emiten yang belum menyampaikan laporan keuangan. Seharusnya laporan keuangan tersebut dilaporkan oleh emiten paling lambat akhir April 2017. Keterlambatan tersebut membuat BEI menghentikan perdagangan saham dari emiten tersebut. Berdasarkan kasus tersebut dapat diketahui bahwa masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh OJK dan BEI.

Hal ini sesuai dengan Pasal 4 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 29/POJK.04/2016 yang mengharuskan perusahaan untuk membuat laporan tahunan yang telah di audit oleh auditor. Setelah laporan keuangan perusahaan selesai diaudit, dan auditor telah memberikan opini atas laporan keuangan perusahaan itu maka laporan tersebut harus disampaikan kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) paling lambat akhir bulan keempat setelah tahun buku berakhir seperti yang tercantum dalam Pasal 7 ayat (1). Apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan

tersebut maka OJK akan memberikan sanksi administratif kepada para pelanggar, hal tersebut telah diatur pada pasal 19 ayat (1). Auditor perlu menjadikan peraturan ini sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas audit. Berdasarkan peraturan tersebut dapat diketahui seberapa pentingnya motivasi auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan dengan memperhatikan regulasi yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian Panjaitan dan Jatmiko (2014) motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan bagaimana usaha seorang manajer untuk menggerakkan para auditor agar memberikan hasil terbaik dan bisa memenuhi kebutuhan atas tuntutan dan dorongan yang melahirkan motivasi. Kebutuhan yang akan membangun motivasi dalam bekerja seperti kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang harus terpenuhi secara baik oleh auditor. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, dimana teori motivasi ini menggambarkan 5 (lima) tingkat kebutuhan manusia dan berpendapat bahwa kebutuhan dasar harus lebih dahulu dipenuhi sebelum memuaskan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (Griffin, Ebert, 2006:250).

Motivasi auditor dinilai sebagai hal dasar dalam pelaksanaan audit untuk melanjutkan usaha serta keberlangsungan dalam bisnis tersebut (Mardisar, 2007). Menurut teori motivasi klasik, para pekerja dapat termotivasi semata-mata oleh uang (Griffin, Ebert, 2006:249). Hal ini sesuai dengan penelitian Nor (2012) bahwa *fee audit* merupakan salah satu faktor seorang auditor untuk melaksanakan

pekerjaannya. Besarnya *fee* biasanya sangat bervariasi, tergantung antara lain, kompleksitas jasa yang diberikan, risiko yang akan dihadapi dalam melaksanakan jasa tersebut, serta ukuran KAP yang bersangkutan. Dengan demikian dapat dilihat sejauh mana *fee audit* mencapai tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan didapatkan auditor berdasarkan teori motivasi Maslow.

Ketika auditor yang ditugaskan tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu proses audit yang dijalankan tidak akan dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh sebab itu banyak perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi dari auditor yang akan diberikan kontrak kerja melalui *fee audit* yang tinggi serta dengan memberikan wewenang yang besar kepada auditor dalam melaksanakan proses audit (Rifki, 2014). Akan tetapi, auditor KAP tidak diperkenankan untuk mendapatkan klien dengan cara menawarkan *fee* yang dapat merusak citra profesi. Selain itu auditor juga tidak boleh mendapatkan klien yang telah di audit oleh akuntan publik yang lain dengan cara menjanjikan *fee* yang lebih rendah (Sartika, 2013).

Adapun permasalahan lainnya yang terjadi terkait *fee audit*, dimana telah terjadi konsesi resiprokal yaitu merupakan negosiasi yang terjadi diantara pihak manajemen klien dengan auditor yang mengarah pada opini apa yang akan diberikan oleh auditor, padahal pekerjaan audit belum dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hoitash (dalam Hartadi, 2009) yang mengungkapkan penemuan atas bukti negosiasi atau konsesi resiprokal yang dilakukan oleh pihak manajemen terkait *fee audit* yang harus dibayarkan kepada auditor. Konsesi resiprokal ini merupakan ancaman yang akan mereduksi kualitas

laporan auditan. Hal ini membuktikan bahwa *fee audit* merupakan refleksi dari motivasi auditor dalam usaha mempertahankan klien dengan mempertimbangkan profesionalitas yang dimiliki auditor.

Hasil dari dua penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya menyatakan bahwa *fee audit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor, penelitian Nor (2012) dan Rifki (2014) menunjukkan bahwa adanya tanggapan yang saling berkaitan yaitu *fee audit* yang memiliki korelasi terhadap motivasi auditor. Sedangkan pada hasil penelitian Rahmi, dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi auditor yang ada di wilayah Padang, Pekanbaru, dan Medan tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya *fee* yang diterima.

Faktor eksternal lainnya yaitu kompetensi auditor, kompetensi dalam praktek akuntan publik meliputi kemampuan teknis maupun kemampuan mengawasi dan mengevaluasi kualitas penyelenggaraan kerjanya (Elder dkk, 2011:90). Hal ini berarti kompetensi merupakan pengetahuan mengenai standar dan teknik profesional dalam membuat suatu pertimbangan maupun keputusan dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap auditor memiliki kompetensi yang berbeda-beda, seseorang yang kompeten dalam pekerjaannya memiliki keterampilan sehingga akan memudahkannya dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga ia memiliki motivasi untuk bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang harus dikerjakannya. Motivasi dalam hal ini merupakan faktor penggerak dalam diri auditor yang akan mengarahkan perilaku yang baik dalam melakukan tugas audit bagi seorang auditor.

Proses audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Kompetensi harus dimiliki oleh auditor karena dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya hasil audit, seorang auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalitasnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*).

Permasalahan yang bisa timbul akibat dari kompetensi dan keahlian auditor yaitu menyangkut pada sikap dan perilaku. Kejujuran auditor pada saat menjalankan tugas audit haruslah dijunjung tinggi dengan menjaga objektivitas terhadap klien dalam menggunakan kompetensi dan keahlian profesionalnya. Kompetensi auditor dalam melaksanakan audit laporan keuangan akan memunculkan pertanyaan apakah auditor akan mampu mendeteksi apabila terjadi kecurangan atau justru ikut melakukan pengamanan atas kecurangan yang dilakukan klien. Sehingga motivasi yang dimiliki auditor tersebut dapat dilihat dari tingkat kebutuhan akan rasa aman dalam melakukan pekerjaan yang akan dicapai oleh auditor.

Untuk melakukan tugas audit, auditor memerlukan pengetahuan (umum dan khusus) dan mampu untuk bekerja untuk dapat menghasilkan laporan audit yang sesuai fakta. Kompetensi auditor dalam penelitian Rifki (2014) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi auditor, sama halnya dengan penelitian Nor (2012) yang menyatakan bahwa semakin baik kompetensi seseorang maka semakin termotivasi seseorang bekerja, hal ini disebabkan dengan kompetensi yang dimiliki, orang itu akan lebih mudah untuk berkerja. Sedangkan penelitian lain yang

dilakukan oleh Sartika (2013) menyatakan bahwa kompetensi auditor tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi auditor.

Adapun variabel independen lainnya yaitu perubahan kewenangan yang merupakan perubahan dari posisi yang lebih rendah menjadi posisi yang lebih tinggi yang menjadikan sebuah tantangan yang akan dihadapi oleh auditor dalam melaksanakan tugas auditnya. Lowenshon dan Collins dalam Nor (2012) menyatakan bahwa faktor yang akan mempengaruhi motivasi auditor dalam melaksanakan audit akan dipengaruhi oleh risiko lingkungan (iklim politik dan perubahan kewenangan) dengan hasil penelitian berpengaruh negatif signifikan.

Perubahan wewenang adalah sebuah proses yang menunjukkan peningkatan (promosi) atau penurunan (demosi) wewenang dari sebuah posisi jabatan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya perubahan kewenangan dengan arah naik atau turun, akan menimbulkan pertanyaan apakah dengan adanya promosi atau demosi akan mempengaruhi motivasi auditor yang mengarah pada teori Maslow tingkat keempat yaitu penghargaan.

Adapun penelitian Mardiasmo (2002) dengan hasil penelitian yaitu berpengaruh positif signifikan. Sedangkan penelitian Nor (2012) itu sendiri menyatakan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi auditor. Penelitian Rifki (2014) menyatakan adanya pengaruh antara perubahan wewenang dengan motivasi auditor, sedangkan Aji (2014) menyatakan perubahan kewenangan memiliki pengaruh negatif dengan motivasi auditor.

Setiap auditor secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun memiliki tipe pekerjaan yang sama. Hal ini tergantung tingkat

kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku auditor dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif, dan lainnya.

Penelitian Fitriyani (2011) menyatakan terdapat permasalahan yang lazim dihadapi oleh profesi akuntan publik terkait dengan kepuasan kerja yaitu tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Pada umumnya seorang auditor hanya bertahan 1 sampai 2 tahun di KAP. Penelitian Ritonga (2010) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan tingginya *turnover* pada auditor adalah tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*). Sama halnya dengan penelitian Witasari (2010) menunjukkan bahwa jika auditor tidak puas, maka mereka akan keluar dari KAP, karena mereka hanya menjadikan KAP sebagai batu loncatan untuk karir berikutnya.

Penelitian terkait kepuasan seperti yang dilakukan oleh Trijayanti (2015) mengatakan peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (*overload*) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor merasa sulit untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula, hal ini sesuai dengan penelitian Suputra (2016) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.



Dalam usaha meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja seorang pimpinan dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek kunci pekerjaan manajer dan salah satu komponen penting fungsi pengarahan. Kepemimpinan sering diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Selain itu kepemimpinan itu merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Khuong dan Huang (2015) menyatakan bahwa ketika seorang pemimpin dapat menarik perhatian banyak pengikut, orang-orang tersebut akan memiliki motivasi kerja yang kuat, dan mereka dapat berkinerja baik di bawah pengawasan pemimpin tersebut, dan memiliki sikap kerja yang lebih positif. Penelitian tersebut menyatakan gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi auditor.

Adapun penelitian Fauzen (2014) menyatakan bahwa sebuah perusahaan membutuhkan sosok pemimpin untuk memberikan motivasi, mengkoordinasi karyawan kedalam sebuah kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam suatu situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Penelitian tersebut juga menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui pentingnya peran pemimpin untuk menarik banyak perhatian, motivasi, maupun koordinasi sehingga para auditor akan memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya. Hal tersebut akan membuat auditor memiliki kinerja yang baik dibawah pengawasan pemimpinnya tersebut serta auditor juga memiliki lebih banyak sikap kerja yang positif sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat diketahui dengan adanya motivasi maka auditor akan melakukan pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik, maka dengan kata lain motivasi akan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Telah banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Akan tetapi, kita harus mengetahui faktor apa saja yang membuat motivasi itu terbentuk didalam diri auditor.

Penelitian ini akan memberi kontribusi yaitu mengetahui apa saja yang mempengaruhi motivasi auditor dalam bekerja. Penelitian ini merujuk pada tiga penelitian Nor (2012) pada auditor eksternal KAP yang telah mengikuti pelatihan dan namanya telah terdaftar di BPK RI, penelitian Rahmi dkk (2014) pada auditor KAP di Padang, Pekanbaru, dan Medan yang telah mengikuti pelatihan audit di BPK, serta penelitian Rifki (2014) pada auditor yang bekerja di KAP diwilayah Padang dan Pekanbaru yang terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan dengan variabel independen dan dependen yang sama namun hasil penelitian yang dihasilkan berbeda-beda.

Yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu akan diterapkan untuk auditor KAP di Jakarta Pusat dan terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2017. Penambahan variabel independen juga dilakukan untuk menyempurnakan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berdasarkan saran dari penelitian Nor (2012) dan Rifki (2014), serta gaya kepemimpinan

berdasarkan saran penelitian Rahmi dkk (2014). Sehingga judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi auditor KAP di Jakarta Pusat”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi motivasi auditor, yaitu sebagai berikut:

1. Terjadi ketidakpatuhan yang mengakibatkan keterlambatan penyampaian laporan keuangan yang telah diaudit berdasarkan aturan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.04/2016.
2. Terjadi ancaman negosiasi *fee audit* sebelum memulai pekerjaan yang mengarah ke hasil audit sehingga akan mereduksi kualitas laporan audit akibat ketidakpatuhan pada prinsip dasar etika profesi berupa besaran imbalan jasa profesional yang diusulkan.
3. Independensi auditor dalam menggunakan kompetensi (pengetahuan umum dan khusus) untuk bekerja untuk dapat menghasilkan laporan audit yang sesuai fakta.
4. Perubahan kewenangan berupa promosi dan demosi akan menimbulkan ketertarikan maupun ketidaktertarikan dalam diri auditor.
5. Ketidakpuasan auditor bisa muncul akibat rendahnya pemahaman yang dimiliki oleh pimpinan KAP terhadap pemenuhan kebutuhan yang mengacu pada

kepuasan yang didapatkan oleh auditor dilingkungan kerja, sehingga memicu tingkat *turnover* yang tinggi.

6. Gaya kepemimpinan para pimpinan pada Kantor Akuntan Publik dalam mempengaruhi auditor untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arah yang ditentukan sehingga akan membentuk motivasi bagi auditor dalam bekerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang dan identifikasi masalah, maka akan terlihat masalah yang muncul mengenai motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti menggunakan populasi dan sampel auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) berskala relatif menengah di wilayah Jakarta Pusat.
2. Kantor Akuntan Publik yang dimaksudkan adalah yang KAP telah terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2017.
3. Variabel independen yang diuji adalah *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dengan variabel dependen yaitu motivasi auditor.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mendapatkan beberapa perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *fee audit* berpengaruh terhadap motivasi auditor?
2. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor?

3. Apakah perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi auditor?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi auditor?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat yang sejalan dengan tujuan penelitian. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh hasil yang berguna. Adapun kegunaan dari penelitian ini terbagi atas kegunaan teoritis dan praktis yang diantaranya sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memperkuat teori motivasi Abraham Maslow (dalam Griffin, Ebert, 2006:250) yang menyatakan kebutuhan merupakan hal yang bertingkat-tingkat karena kebutuhan yang tingkatnya rendah harus sudah dipenuhi sebelum seseorang mencoba memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi.
- b. Melalui penelitian ini akan memberikan bukti empiris tentang pengaruh *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi auditor.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberi sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan iptek dan kemajuan dunia pendidikan.

## **2. Kegunaan Praktis**

### **a. Pimpinan Kantor Akuntan Publik**

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik dalam rangka meningkatkan dan menumbuhkan motivasi bagi auditornya sehingga kualitas kerja yang dihasilkan akan maksimal.

### **b. Auditor**

Penelitian ini juga bisa menjadi bahan evaluasi bagi para auditor sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam dirinya.

### **c. Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan membuat peneliti bisa mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dibangku perkuliahan serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan.