

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja di dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku auditor yang dimiliki KAP tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja KAP terganggu karena berbagai perilaku auditor yang sulit dicegah terjadinya akibat dari lingkungan kerja. Kinerja yang telah bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu bentuk perilaku auditor yang dapat mengganggu kinerja KAP adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) dimana auditor memiliki keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keputusan untuk meninggalkan KAP tersebut dapat disebabkan oleh auditor yang merasa tidak puas dengan lingkungan kerjanya sehingga memberikan dampak pada kinerjanya dan hasil kerjanya.

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi berupa laporan audit. Hal ini berarti pihak luar perusahaan mendasarkan keputusannya kepada hasil audit auditor. Sedangkan auditor menarik sebuah kesimpulan berdasarkan pekerjaan audit yang dilakukannya. Ini berarti berkualitas atau tidaknya pekerjaan

auditor akan mempengaruhi kesimpulan akhir auditor dan secara tidak langsung mempengaruhi ketepatan keputusan pihak pengguna.

Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh tindakan supervisi yang diterima auditor. Auditor yang baru masuk ke dalam karier auditing harus memperoleh pengalaman profesional dengan mendapat supervisi memadai dan *review* atas pekerjaan dari atasannya yang lebih berpengalaman. Tugas auditor junior adalah melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang dilaksanakan. Dalam melaksanakan pekerjaan sebagai auditor junior, seorang auditor harus belajar secara rinci mengenai pekerjaan audit. Pada umumnya auditor melaksanakan audit di berbagai jenis perusahaan. Mereka harus banyak melakukan audit di lapangan dan di berbagai kota, sehingga mereka harus mendapatkan supervisi selama penugasan audit secara berkesinambungan.

Supervisi memainkan peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Supervisi merupakan komponen yang berkaitan dengan sejauh mana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terhadap bawahannya. Dalam lingkungan auditor supervisi yang dilakukan oleh atasan untuk bawahannya dilakukan setiap waktu untuk memantau kinerja bawahannya. Supervisor yang memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya serta dapat memahami kepentingannya yang memberikan kontribusi positif bagi kinerja, dan partisipasi auditor dalam pengambilan keputusan sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja auditor .

*Accounting Education Change Commission (AECC)* sebagai badan yang dibentuk untuk menangani pendidikan auditor dalam upaya untuk mempertahankan profesi auditor sebagai pilihan karir yang menarik di Amerika Serikat menerbitkan *Issues Statement* No. 4. Salah satu dari isi *Issues Statement* No. 4 Tahun 1993 yaitu dikeluarkannya *Accounting Education Change Commission (AECC) Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan auditor melalui tindakan supervisi yang tepat sehingga kepuasan kerja auditor akan meningkat. Rekomendasi ini berisi petunjuk bagi supervisor untuk melaksanakan supervisi dengan tepat khususnya dalam tiga aspek utama tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan oleh AECC, yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring (*Leadership and Mentoring*), kondisi kerja (*Working Condition*), dan penugasan (*Assingment*).

Keberhasilan dan kinerja auditor dalam pekerjaan juga ditentukan oleh tingkat komitmen organisasi. Fenomena pada karir auditing yang biasanya hanya dijadikan batu loncatan bagi *fresh graduate* mengakibatkan *turnover* yang tinggi di dalam KAP sehingga diperlukan adanya komitmen organisasi dari calon pegawai pada saat *recruitment*.

Tingginya tingkat *turnover* di dalam perusahaan akan mengakibatkan semakin banyak potensi biaya yang akan di keluarkan oleh perusahaan. Baik untuk biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang sudah dikorbankan, maupun biaya perekrutan dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Komitmen terhadap perusahaan yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja (Amilin dan Rosita, 2008). Komitmen organisasi perlu dimiliki oleh auditor agar dapat mencapai tujuan kerja yang maksimal dan memberikan kinerja yang baik. Diani (2008) menyatakan bahwa rasa tanggung jawab yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor. Hal tersebut berarti rasa tanggung jawab yang dituangkan dalam komitmen terhadap organisasi menyebabkan auditor berkeinginan kuat untuk menyelesaikan kewajibannya yang akan dipertanggungjawabkan kepada lingkungannya sehingga kepuasan klien berdampak pula pada kepuasan kerja auditor karena kualitas kerjanya baik.

Beberapa penelitian sebelumnya berupaya meneliti pengaruh antara tindakan supervisi dengan kinerja. Tujuan penelitian-penelitian tersebut adalah untuk mencari tahu apakah tindakan supervisi dapat mempengaruhi kinerja secara positif atau sebaliknya.

Penelitian Ferdinan (2006) menyimpulkan bahwa tindakan supervisi yang partisipatif akan menumbuhkan motivasi kerja khususnya *intrinsic motivation* sehingga secara tidak langsung memacu kinerja auditor internal dalam melakukan aktivitasnya. Namun secara langsung, tindakan supervisi tidak mempengaruhi kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan Galih (2008) menyebutkan bahwa tindakan supervisi yang dilakukan oleh senior auditor memiliki dampak positif terhadap kinerja junior auditor.

Penelitian Meifida dkk (2009) mengangkat bagian dari tindakan supervisi yaitu pengaruh diskusi verbal dalam review kertas kerja audit terhadap motivasi

dan kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan diskusi verbal yang dilakukan memberi dampak positif pada kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Murtanto (2005) dengan menguji pengaruh tindakan supervisi dan budaya organisasi dengan kinerja namun melalui kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya kondisi kerja dari tindakan supervisi yang berpengaruh positif dan kemudian melalui kepuasan kerja berhubungan negatif dengan kinerja auditor di KAP.

Penelitian lain yang dilakukan Karsono (2008) untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud mengangkat judul Pengaruh Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Pusat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Tindakan Supervisi berpengaruh terhadap Kinerja Pada Auditor?
- b. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pada Auditor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendapatkan bukti secara empiris guna mengetahui pengaruh tindakan supervisi terhadap kinerja pada auditor.
- b. Untuk mendapatkan bukti secara empiris guna mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada auditor.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi keprilakuan.
- b. Melalui penelitian ini, peneliti mencoba memberikan bukti empiris tentang pengaruh komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kinerja pada auditor
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu akuntansi keprilakuan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan kontribusi untuk Kantor Akuntan Publik dalam memperhatikan kegiatan supervisi bagi auditor agar dapat meningkatkan kinerja pada auditor.
- b. Dapat memberikan kontribusi untuk auditor agar menjaga komitmen terhadap organisasi agar menghasilkan kinerja yang maksimal dan berkualitas.