

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang pesat dewasa ini sejalan dengan berkembangnya profesi akuntan publik disuatu Negara. Profesi akuntan publik atau auditor kantor akuntan publik memegang peranan penting dalam perkembangan global saat ini untuk memeriksa (mengaudit) keabsahan dari laporan keuangan dengan tujuan memberikan jaminan bahwa laporan keuangan tersebut telah disajikan secara wajar dan terbebas dari kecurangan, ataupun penyajian laporan keuangan yang kurang *reliable* dan *relevance* serta sesuai dengan prinsip – prinsip yang berlaku umum di Indonesia sehingga laporan keuangan yang dihasilkan dapat meningkatkan kepercayaan para pengguna informasi laporan keuangan yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut.

Menurut *Financial Accounting Standards Board* (FASB, 1973) terdapat dua karakteristik terpenting yang harus ada dalam laporan keuangan yaitu relevan (*relevance*) dan dapat diandalkan (*reliable*). Kedua karakteristik ini sulit untuk diukur, karena adanya perbedaan kepentingan antara manajemen dengan pemakai laporan keuangan. Demikianlah peran auditor, baik auditor pemerintah, auditor internal, auditor independen atau akuntan publik sangat dibutuhkan oleh para pemakai laporan keuangan sebagai pihak yang mampu menjamin laporan keuangan tersebut memang relevan sehingga

dapat meningkatkan kepercayaan pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan.

Auditor independen atau akuntan publik merupakan auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang memberikan jasa berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan. Auditor independen yang mempunyai kinerja baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh KAP. Jika kinerja auditor baik maka akan menghasilkan laporan keuangan yang wajar dan sesuai dengan SAK, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal dalam pengambilan keputusan.

Menurut Yanhari (2007) dalam Arumsari (2014) Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan evaluasi kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap klien, yang dapat tercerminkan di lingkungan kerjanya. Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) dalam Nuraini (2016) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007 dalam Nuraini 2016).

Kinerja auditor menjadi perhatian utama, bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang unik dibandingkan dengan profesi lain. Karena dalam melaksanakan audit, bukan hanya untuk kepentingan klien yang membayar “*fee*” tetapi juga untuk pihak ketiga atau masyarakat yang mempunyai kepentingan terhadap laporan keuangan klien yang diaudit. Berbeda dengan profesi lain misalnya, pengacara, mereka bekerja dan dibayar untuk kepentingan yang memberikan “*fee*”.

Menurut Arens, Elder dan Beasley dalam buku berjudul *Auditing dan Jasa Assurance* (2011:4) Pengauditan adalah pengumpulan data dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam melakukan proses pengauditan akuntan publik berkewajiban untuk jujur dalam menghasilkan laporan audit dengan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan yang kemudian dapat dipertanggung jawabkan kepada pihak eksternal seperti investor, kreditor, dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik. Masyarakat atau klien mempunyai peran penting dalam hal kredibilitas seorang auditor, dimana

auditor yang dianggap telah melakukan kesalahan maka akan mengakibatkan mereduksinya kepercayaan klien yang pada akhirnya mengabaikan eksistensi profesi akuntan publik. Profesi akuntan publik telah mendapatkan izin dari Menteri keuangan yang tertuang di Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia dengan berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang terdiri atas standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan pertama, kedua, ketiga, keempat, serta Kode Etik Profesi Akuntan Publik sebagai panduan utama yang wajib dipahami dan dipatuhi oleh auditor untuk memenuhi tanggung jawab profesional mereka dalam pengauditan laporan keuangan dan menjaga kualitas audit yang dihasilkan (Abdul, 2015:25).

Profesi akuntan publik sampai saat ini masih mendapatkan sorotan tajam dari masyarakat umum, karena masih banyak kasus – kasus yang disebabkan kinerja akuntan publik yang kurang berkompeten. Seperti kasus auditor yang berdampak pada kinerja yang kembali terjadi baru-baru ini yakni kasus KAP Purwantono, Suherman, & Surja yang merupakan mitra dari *Ernst & Young's* (EY) dengan perusahaan telekomunikasi Indonesia pada februari 2017, kasus ini ditemukan oleh kantor akuntan mitra EY di Amerika Serikat ketika melakukan kajian atas hasil audit kantor akuntan di Indonesia. Penetapan dewan pengawas perusahaan akuntan publik (PCAOB) menemukan adanya kejanggalan bahwa hasil audit perusahaan telekomunikasi tersebut tidak menyajikan dukungan bukti yang memadai, mengenai pencatatan atas penyewaan 4.000 ruang di menara telepon selular, dan tindak lanjut KAP yang

mengeluarkan opini wajar tanpa pengecualian. PCAOB juga mengungkapkan bahwa tak lama sebelum memeriksa hasil audit tahun 2012, KAP Purwanto, Suherman & Surja membuat lusinan audit baru “yang tidak semestinya”, yang menghambat penyelidikan. Sanksi atas kasus ini adalah KAP Purwanto, Suherman, & Surja didenda US 1\$ juta yang diberikan oleh regulator audit (PCAOB) Amerika Serikat.

Berdasarkan kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa sampai saat ini kinerja seorang akuntan publik masih kurang baik dan tidak berkompeten dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab profesinya karena telah lalai dalam menerbitkan laporan audit dengan tergesa-gesa tanpa menyajikan bukti audit yang memadai. *Ernest & Young* merupakan kantor akuntan publik yang disebut sebagai “*the big five*” yaitu (*pricewaterhouse coopers, deloitte & touché, KPMG, Ernest & Young dan Anderson*). Analisis dari kasus diatas yaitu, perusahaan KAP besar seperti EY belum tentu seluruh personelya memiliki kompetensi dan keahlian teknis yang memadai. Dimana mutu pekerjaan KAP ditentukan oleh integritas, kompetensi, dan motivasi personel yang melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu KAP harus memberikan pendidikan profesional dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, kompetensi serta tanggung jawab personelya untuk kemajuan karir mereka di KAP serta menetapkan kebijakan dan prosedur agar dapat memberikan KAP mengenai kepastian yang wajar bahwa semua personel memiliki kualifikasi untuk melakukan pekerjaan secara kompeten dan memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

Seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen profesional dan organisasional, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan Independensi Auditor. Penelitian ini meneliti faktor internal independensi dan komitmen organisasi karena independensi merupakan sikap dasar dari profesi auditor yang harus dimiliki oleh auditor dengan menyertakan sikap komitmen terhadap profesinya serta organisasi tempat auditor bekerja. Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal yang juga mempengaruhi kinerja auditor yaitu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu independensi. Independensi merupakan standar umum ke-2 dari 3 standar umum auditing yang ditetapkan dan disahkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan tertera dalam buku pedoman auditor yaitu SPAP. Artinya auditor harus berpegang teguh sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak memihak siapapun dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit, sehingga kinerja seorang auditor dapat dipercayai oleh pemakai laporan keuangan yang menaruh kepercayaan terhadap sikap independensi tersebut. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2016) Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Solo dan Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 50 auditor dari populasi sebanyak 143 auditor menunjukkan bahwa terdapat 8 auditor yang berada dalam kategori

kelompok rendah, 21 auditor berada pada kategori kelompok sedang, dan 21 auditor berada pada kategori kelompok tinggi seperti pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Distribusi kecenderungan frekuensi variabel independensi auditor

NO.	INTERVAL	FREKUENSI	KATEGORI
1	<40	8	Rendah
2	40 s/d 48	21	Sedang
3	>48	21	Tinggi
Jumlah		50	

(Sumber : Data primer yang diolah Nuraini, 2016)

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat KAP di Indonesia yang memiliki sikap independensi yang rendah. Hal ini akan menjadi problema masyarakat dalam menaruh kepercayaan akan kinerja suatu KAP. Untuk itu KAP perlu mengambil tindakan untuk meningkatkan sikap independensi setiap akuntan publiknya. Semakin tinggi sikap independensi maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor dalam melakukan audit yang dapat mendukung kinerja suatu KAP. Auditor yang berpegang teguh prinsip independensi tidak akan terpengaruh ataupun dipengaruhi oleh berbagai kekuatan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri auditor pada saat mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam pemeriksaannya sehingga kinerja seorang auditor dapat dipercaya oleh masyarakat umum serta atasannya dalam sebuah KAP. Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2016) mengenai pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif secara signifikan. Namun berbeda dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Salju, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor kedua yaitu komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang, dimana dengan berkomitmen dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik lagi atau sebaliknya. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan yang terlibat dalam upaya pencapaian tujuan – tujuan organisasi yang merekrut individu tersebut dengan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang ditempatinya. Komitmen organisasi merupakan faktor pendukung untuk terciptanya manajemen yang baik serta wajib dimiliki oleh setiap individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya dengan menyadari akan hak dan kewajibannya tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu di suatu organisasi. Tingkat kinerja auditor ditentukan dari tingkat komitmen seorang auditor terhadap suatu KAP, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi maka semakin tinggi keinginan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan berupaya dalam meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi yang baik bagi KAP tersebut. Karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen organisasi menunjukkan keinginan auditor untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri secara maksimal bagi organisasi. Fenomena terkait komitmen organisasi ditemukan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2016) yang dilakukan di KAP wilayah Semarang dengan jumlah responden 34 orang auditor dari total populasi sebanyak 259 orang seperti pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Distribusi *Turnover Intention* Auditor

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
>84% - 100%	Sangat Tinggi	2	5.9%
>68% - 84%	Tinggi	8	23.5%
>52% - 68%	Sedang	21	61.8%
>36% - 52 %	Rendah	3	8.8%
20% - 36%	Sangat Rendah	0	0.0%
Jumlah		34	100%
Tertinggi		86.7%	
Terendah		50.0%	
Rata-rata		64.4%	

(Sumber : Data Primer diolah Kurnia, 2016)

Dari tabel di atas diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki *turnover intention* auditor dengan kategori sangat tinggi sebanyak 2 auditor (5,9%), banyaknya responden yang memiliki *turnover intention* auditor dengan kategori tinggi sebanyak 8 auditor (23,5%), banyaknya responden yang memiliki *turnover intention* auditor dengan kategori sedang sebanyak 21 auditor (61,8%), dan banyaknya responden yang memiliki *turnover intention* auditor dengan kategori rendah sebanyak 3 auditor (8,8%). Fenomena di atas dikarenakan adanya auditor yang rendah tingkat kepuasan kerja dalam suatu KAP sehingga komitmen auditor terhadap organisasi pun menjadi rendah yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* dimana auditor memilih untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Karena semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor maka semakin tinggi keinginan berpindah kerja auditor tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor berbeda dengan penelitian

yang dilakukan oleh Widhi dkk (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor ketiga yaitu gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Salah satu tujuan organisasi yaitu membuat masing-masing anggota organisasinya memiliki kepuasan kerja. Dalam indikator-indikator penentu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan atasan dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinan atasan. Dalam kenyataannya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan mempengaruhi langsung terhadap efektivitas kinerja kelompok kerja (Kreitner dan Kinicki, 2005 dalam Arumsari 2014). Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman untuk auditor sehingga dapat memberikan kinerja terbaik mereka guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang buruk akan membuat auditor menjadi tidak nyaman dalam bekerja dan merasa tidak puas sehingga tak

mampu memberikan kinerja terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi bahkan sampai menimbulkan keinginan untuk berpindah kerja (*turn intention*) dan membuat auditor melupakan komitmennya terhadap organisasi. Penyebab kurang puasnya akuntan ini terutama disebabkan oleh adanya ketidaksamaan persepsi antara akuntan pemula dengan supervisornya. Penyebab lainnya yaitu antara lain karena kurangnya pemberian *feedback*, kemampuan kurang dimanfaatkan, kurangnya supervisi, rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi dan kurangnya pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Wawancara yang dilakukan oleh Nuraini (2016) mengenai variabel ini menunjukkan bahwa terdapat 12 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 21 responden berada pada kategori kelompok sedang dan 17 responden berada pada kategori tinggi. Rangkuman dari hasil wawancara tersebut yaitu, pemimpin KAP tersebut tidak mampu menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan serta rekan kerja seprofesi dilihat dari hasil dari poin ini mendapatkan poin terendah, maka perlu adanya peningkatan hubungan yang dekat antara atasan dan bawahan untuk menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan. Dengan begitu maka akan tercipta kondisi kerja yang jelas, terhindar dari konflik kerja antara atasan dengan bawahan dan dapat membuat auditor merasa dibimbing serta diberikan kesempatan dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki karena pemimpin yang baik dan cocok. Penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor telah dilakukan oleh beberapa peneliti salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2016) yang

menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hal ini bertolak dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustia (2014) yang mengatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor terakhir yaitu Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang mampu membentuk serta mengubah pribadi seorang auditor menjadi tergantung sehingga meningkatkan kinerja auditor menjadi lebih bermutu. Budaya organisasi juga diyakini sebagai faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi. Karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan apabila pemimpin mampu menciptakan budaya organisasi yang efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dapat dimengerti bahwa budaya organisasi yang baik akan berdampak terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan dengan hasil yang bagus juga. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan memberikan dampak terhadap kinerja auditor yang ikut menurun. Menurut penelitian Trisnaningsih (2007) dalam Azizah (2015) budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, tetapi jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul. Jika kondisi kerja

buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang dirasakan oleh auditor junior pada suatu KAP dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Silviani (2014) terkait Tindakan supervisi mengenai sikap kepemimpinan dan mentoring terhadap auditor junior dengan jumlah persentase yaitu, responden yang mayoritas memberikan jawaban sangat setuju 24.59%, 50.82% responden menyatakan setuju, 17.04% responden menyatakan cukup setuju, 6.17% responden menyatakan tidak setuju dan 1.85% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dan juga mengenai kondisi kerja, yaitu: 22.05% responden menyatakan sangat setuju, 50.16% responden menyatakan setuju, 24.39% responden menyatakan cukup setuju, 2.52% menyatakan tidak setuju dan 0.88% menyatakan tidak setuju. Rangkuman hasil wawancara atas variabel ini yaitu Dapat disimpulkan bahwa masih banyak auditor junior yang kurang merasakan kepuasan kerja dalam KAP tersebut yang disebabkan kurangnya sikap supervisi dalam memonitoring seperti memberikan pelatihan untuk pengembangan, menampung keluhan-keluhan yang dihadapi junior auditor ketika bertugas, memberikan solusi terhadap hambatan yang timbul ketika bekerja, dan memberikan konseling serta monitoring dalam membangun kepercayaan diri ketika bertugas. Serta keputusan yang lebih sering dibuat oleh bawahan mendapatkan poin terendah, maka pimpinan perlu mendengarkan saran dan pendapat dari bawahan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat auditor junior yang kurang mendapatkan perhatian atas hasil kerja, kurangnya peran senior auditor dalam menciptakan kondisi yang mampu

menumbuhkan sikap mental untuk bekerja dengan benar serta kurangnya komunikasi antara senior dengan junior dalam hal transfer informasi mengenai ide pemahaman dan perasaan diantara anggota organisasi lainnya khususnya junior auditor. Dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan budaya organisasi yang positif maka organisasi khususnya pemimpin harus mampu menyelaraskan dengan gaya kepemimpinannya. Penelitian yang berhasil membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi yang dianut terhadap kinerja auditor dilakukan oleh Nuraini (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kumalaningtyas (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Beberapa bulan yang lalu terdapat kasus yang terjadi antara perusahaan British Telecom yang merupakan perusahaan besar di Inggris disalah satu cabang perusahaan yang terletak di Italia dengan kantor akuntan publik *Price Waterhouse Coopers* (PWC). Terkait kasus yang terjadi pada KAP PWC sebagai salah satu anggota KAP *Big Four* tersebut menjadikan alasan penelitian ini untuk mengukur kembali tingkat independensi auditor dan komitmen organisasi pada akuntan publik yang bekerja di KAP PWC Indonesia yang disertai dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung. Hal lain yang mendorong penelitian ini yaitu karena adanya hasil pengujian-pengujian diatas yang masih terjadi perbedaan hasil

penelitiannya karena tidak semua mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Dari kasus – kasus terkait kinerja auditor diatas dan masih banyak kasus lainnya yang telah dijadikan sorotan publik menunjukkan bahwa kinerja auditor Indonesia masih harus ditingkatkan. Karena seorang auditor independen bertanggung jawab bukan sekedar memberikan opini semata, tetapi juga ikut bertanggung jawab akan kebenaran atas laporan keuangan tersebut. Hal ini yang kemudian membuat para pemakai laporan keuangan berani untuk menaruh kepercayaan baik kepada auditor maupun Kantor Akuntan Publik untuk memberikan proteksi kepada mereka (investor, kreditur, ataupun debitur). Sehingga muncul pertanyaan, apakah keberadaannya masih berfungsi dengan baik ataupun keberadaannya hanya sebagai alat untuk mencari uang semata. Hal ini yang mendorong para peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kinerja auditor di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, maka didapati judul penelitian ini yaitu :
“PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan)”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Masih adanya kasus penyimpangan standar auditing yang dilakukan oleh akuntan publik di Indonesia yakni oleh KAP Purwantono, Suherman, & Surja mitra dari *Erns & Young Indonesia*. Hal ini menjadi bahan pertanyaan mengenai tingkat kemampuan seorang akuntan publik di Indonesia.
2. Kurangnya tingkat independensi yang dimiliki auditor di Indonesia yang dapat menyebabkan penurunan kinerja auditor. Sikap Independensi Auditor yang rendah akan membuat Kinerja Auditor menjadi rendah pula.
3. Kurangnya komitmen terhadap organisasi yang dapat berdampak buruk terhadap kinerja individu dalam organisasi ataupun kinerja organisasi (KAP) itu sendiri.
4. Penetapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat membuat kinerja auditor menjadi tidak maksimal dalam berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi.
5. Adanya penurunan Kinerja Auditor yang dikarenakan Budaya Organisasi dalam Kantor Akuntan Publik yang kurang bagus. Permasalahannya tidak semua KAP memiliki Budaya Organisasi yang bagus.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menetapkan pembatas-pembatas agar penulis mampu meneliti dengan lebih terfokus dan

menghasilkan hasil yang sebaik mungkin. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari Independensi Auditor, Komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi terhadap Kinerja Auditor.
2. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan.

1.3 Rumusan Masalah

Atas dasar Uraian dalam latar belakang, permasalahan yang akan dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi gaya kepemimpinan budaya organisasi terhadap kinerja auditor secara simultan?
2. Apakah terdapat pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor secara parsial?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor secara parsial?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi gaya kepemimpinan budaya organisasi terhadap kinerja auditor secara simultan?
2. Untuk menganalisis pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor secara parsial?
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor secara parsial?
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor secara parsial?
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor secara parsial?

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi auditor

Sebagai penambah wawasan para auditor tentang Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi yang berakibatkan pada tingkat kinerja auditor dalam dunia pengauditan.

b. Bagi KAP (Kantor Akuntan Publik)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menilai tingkat independensi auditor, komitmen organisasi gaya kepemimpinan budaya organisasi terhadap kinerja auditor yang baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan kontribusi dalam perbandingan dengan penelitian yang sama.