

## **BAB PENDAHULUAN**

**I**

### **1.1 Latar Belakang**

Laporan keuangan adalah ringkasan dari proses pencatatan atas transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama tahun berjalan. Laporan keuangan berdasarkan prinsip akuntansi yang diterima umum (Standar Akuntansi Keuangan), yang diterapkan secara konsisten dan tidak mengandung kesalahan yang material (besar atau *Immaterial*) adalah laporan keuangan yang wajar (Futri & Juliarsa, 2014).

Auditor dapat diartikan sebagai seseorang yang memberikan dan menyatakan pendapat atas kewajaran dalam laporan keuangan dalam perusahaan atau organisasi, dan menyesuaikan laporan yang dibuat sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (Ernawati Putri Sholikhah, 2017).

Kementrian Keuangan (Kemenkeu) harus berusaha meningkatkan kualitas audit dari kantor Akuntan Publik (KAP). Kepala Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kemenkeu, Langgeng Subur, Mengatakan audit berkualitas penting untuk menjaga kepercayaan dan iklim investasi setiap negara. Langgeng mengatakan ASEAN Audit Regulator Group (AARG) 2018 akan membahas mengenai pentingnya mendorong inovasi dalam meningkatkan kualitas audit terutama dalam menghadapi tantangan teknologi. AARG 2018 merupakan kegiatan tahunan bagi regulator akuntansi publik di ASEAN dan sekitarnya untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait pembinaan pengawasan akuntan publik. Peningkatan kualitas

audit sangatlah penting karena audit yang berkualitas dapat menjaga kepercayaan, iklim investasi yang sehat dan transparansi ekonomi di setiap negara. Kualitas audit yang handal dapat mendorong pengambilan keputusan bagi pelaku usaha, pemerintah dan stakeholders lain ([www.Ekonomi.bisnis.com](http://www.Ekonomi.bisnis.com)).

semakin menjamurnya Kantor Akuntan Publik Asing (KAPA) di Indonesia menyebabkan Kantor Akuntan Publik (KAP) lokal perlu meningkatkan kualitas jasa yang diberikan agar tidak kalah saing dengan Kantor Akuntan Publik Asing (KAPA). Selain karena persaingan antar Kantor Akuntan Publik (KAP) perlunya peningkatan mutu jasa audit juga dilihat dari jumlah akuntan publik yang aktif di Indonesia. Pada tahun 2011, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan Indonesia masih banyak kekurangan tenaga akuntan. Jumlah akuntan di Indonesia hanya 800 orang, hanya 700 anggota aktif. Separuh dari jumlah akuntan yang aktif tersebut telah berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan perlu adanya peningkatan kinerja akuntan-akuntan muda agar terus dapat melakukan jasa audit tanpa tergantung oleh akuntan senior di Kantor Akuntan Publik mereka. Pada tahun 2008, dalam <http://www.tempo.co/read/news/> diakses pada Rabu, 8 Januari 2014 pukul 17:27 WIB, diberitakan terjadi kasus sanksi pembekuan kepada 15 Akuntan Publik (AP) dan satu Kantor Akuntan Publik (Sitio Ristina, 2014).

Suatu perusahaan terdiri sekelompok orang yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Perusahaan juga harus tanggap dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Perusahaan juga harus memberikan pelayanan terbaik sesuai atau melebihi harapan setiap pelanggan. Olehkarena itu, perusahaan perlu memberikan gambaran mengenai sikap-sikap yang baik pada diri karyawan dalam

menyelesaikan tugas . hal ini menyebabkan perusahaan menciptakan suatu nilai yang dianut bersama oleh seluruh karyawan untukmenyelaraskan pikiran dan mengubah perilaku karyawan yang individual menjadi perilaku berorganisasi yaitu budaya perusahaan. Budaya perusahaan yang dianut bersama oleh seluruh karyawan, merupakan gambaran yang membedakan perusahaanitu dengan perusahaan lainnya (Hariani, 2016).

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan(Luthans, 2012).Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan(Mangkunegara, 2005).

Mulyadi (2009:121), menyatakan bahwa salah satu profesi yang menyangkut tentang masalah kepercayaan masyarakat adalah profesi akuntan publik. Masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan dari profesi akuntan publik tersebut. Norika (2004), menyatakan agar informasi yang disajikan dalam bentuk laporan dapat digunakan sebagai dasar untuk pembuatan keputusan, maka

bagian akuntansi dituntut untuk dapat menyajikan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu.

Hopwood, (1974) menyatakan unsur penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan.

Widodo (2008) menyatakan bahwa kinerja dari masing-masing individu perorangan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki dari organisasi tersebut. Aspek yang sangat penting dalam suatu KAP salah satunya adalah sumber daya manusia dari KAP tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja KAP sangat ditentukan oleh kinerja auditornya. Salah satu perwujudan kerjayang dilakukan dalam rangka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol agar tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja auditor (Arumsari Lukyta Adelia, 2014).

Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahkan sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyedia berbagai fasilitas social, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas

tersebut akan menyebabkan keresahan social yang akan berdampak pada keamananmasyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan yang utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktifitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat , artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro (Koesmono, 2008).

Pimpinan PT. Semen Padang sepakat mengimplementasikan budaya perusahaan baru. Komitmen tersebut terungkap dalam Workshop Building the Alignment and engagement on MVVM yang digelar PT Semen Padang di Hotel Rocky. Workshop yang berlangsung diikuti Dewan Komisaris, Direksi dan Eselon 1 terhadap rumusan visi, misi dan values PT Semen Padang. Di samping itu, adalah untuk membangun alignment (keselarasan) dan engagement (perikatan) terhadap hasil rumusan visi, misi dan values SGG, dan juga untuk menerjemahkan values (CHAMP) ke dalam konteks PT Semen Padang.

Nizar Mansyur mengatakan, budaya perusahaan merupakan jiwa, identitas, daya saing, dan fondasi kesuksesan jangka panjang. Budaya perusahaan merupakan kombinasi dari values. Ia juga menekankan peran vital dari leadership dalam kesuksesan sebuah perusahaan . menurut dia, kesuksesan perusahaan itu sangat tergantung pada leadership (kepemimpinan).

Value execution ini berkaitan dengan penghayatan, pengalaman, dan kampanye, sementara discipline on system berhubungan dengan regulasi, kebijakan SDM, dan reward and punishment, sedangkan *leadership comitmen* berhubungan dengan bagaimana pemimpin menjadi role model (tauladan), *change leader* (pemimpin perubah), dan coach/mentor.

ACT Consulting yang bekerja sama dengan *ESQ leadership Center* telah mengembangkan sebuah metode yang dapat melakukan transformasi budaya dalam waktu yang cepat dan juga diinternalisasi kepada setiap karyawan (<http://www.semenpadang.co.id,2012>).

Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur. Lebih lanjut Brahmasari mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungan dengan dampak kinerja (Ida Ayu Brahmasari, 2008). Budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian (Ida Ayu Brahmasari, 2008). Budaya perusahaan adalah seperangkat norma dan nilai-nilai yang dianut dan sangat diselenggarakan diseluruh organisasi. Dalam controversial waktu New York op-ed, mantan wakil presiden Goldman Sachs Greg Smith atribut kesuksesan Goldman Sachs sebelumnya dengan budaya yang baik mempromosikan kerja sama tim, integritas dan kerendahan hati, dan dalam bukunya

ia menyalahkan transformasi dari kemitraan menjadi perusahaan public untuk hilangnya budaya ini. Dalam survey terbaru dari 1.461 CEO dan CFO Amerika Utara, mendapati bahwa 91% dari eksekutif melihat kebudayaan sebagai sangat penting pada perusahaan-perusahaan mereka, dan bahwa 78% menganggap budaya sebagai salah satu dari 3 atau 5 faktor yang pengaruh nilai perusahaan (Zhao, Teng, & Wu, 2018). Budaya perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya motivasi kerja dan kinerja karyawan . Saat ini budaya perusahaan dipandang sebagai bagian dari organisasi atau community dan dianggap penting sebagai bagian dari perusahaan (Bambang, M.Baga, & Euis, 2015).

Di Indonesia sendiri ada kasus Kimia Farma dan Bank Lippo, dengan melibatkan kantor-kantor akuntan yang selama ini diyakini memiliki kualitas audit tinggi. Kasus Kimia Farma dan Bank Lippo juga berawal dari terdeteksinya manipulasi dalam laporan keuangan. Kasus lain yang cukup menarik adalah kasus audit PT. Telkom yang melibatkan KAP "Eddy Pianto & Rekan", dalam kasus ini laporan keuangan auditan PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap PT. Telkom oleh KAP yang lain. Kasus keterlibatan 10 KAP yang melakukan audit terhadap bank beku operasi (BBO) dan bank beku kegiatan usaha, dalam kasus ini melibatkan KAP papan atas (Winarto, 2002). Di samping itu, kasus penggelapan pajak oleh KAP "KPMG Sidharta Sidharta & Harsono" yang menyarankan kepada kliennya (PT. Easman Christensen) untuk melakukan penyuaian kepada aparat perpajakan Indonesia untuk mendapatkan keringanan atas jumlah kewajiban pajak yang harus dibayarnya (Sinaga, dkk. dalam Ludigdo, 2006).

Pelanggaran-pelanggaran lain oleh perusahaan publik yang tidak terpublikasi oleh media ini disebabkan adanya benturan kepentingan (melanggar Keputusan Ketua Bapepam nomor Kep-32/PM/2000 peraturan nomor IX.E.1)(Trisnaningsih, 2007).

Permasalahan diatas berpengaruh kepada perilkukaryawan di Kantor akuntan publik yang akan menggambarkan citra perusahaan, maka perusahaan harus tanggap untuk mengoptimalkan kinerja auditor dan meningkatkan citra perusahaan.

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pedoman dan referensi dalam pembuatan skripsi ini:

#### A. Penelitian yang berpengaruh,

- a) Sitio Ristina, (2014) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
- b) Kim, Lee, & Yu, (2004) budaya berpengaruh diberbagai proses organisasi. Hasil penelitian dari penelitian
- c) Ida Ayu Brahmasari, (2008) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- d) Penelitian Koesmono, (2008) budaya berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian
- e) Arifin, (2014) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- f) Ahmad, (2012) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perhubungan Jayapura
- g) Arumsari Lukyta Adelia, (2014) budaya berpengaruh terhadap kinerja auditor pada akuntan publik di Bali



- h) Azizah Rahma, Sutrisno, (2019) budaya perusahaan berpengaruh kepada kinerja karyawan
  - i) Bambang et al., (2015) budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
  - j) (Hariani, 2016) Budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
- B. Terdapat juga perbedaan pendapat dari penelitian diatas yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya perusahaan atau KAP terhadap kinerja karyawan atau perusahaan yang dikemukakan oleh beberapa peneliti:
- a) Tiyanto & Hutomo, (2015) budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
  - b) Schein, (2004) budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
  - c) Hofstede, (1980) budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
- C. Penelitian ini juga mengacu beberapa penelitian lain, yaitu penelitian
- a) Elya dkk, (2010) menunjukkan pemahaman *good governance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
  - b) Sari & Zuhrotun, (2006) Keinformatifan laba di pasar obligasi dan saham; uji liquidation option hypothesis
  - c) Gumanti, (2012) Teori sinyal dalam manajemen keuangan

Dari kesimpulan yang didapat dari penelitian sebelumnya maka terjadi ketidak konsistenan penelitian budaya KAP terhadap kinerja auditor kap serta peningkatan layanan yang optimal untuk mengangkat citra KAP, maka dapat menarik dengan

melakukan penelitian mengenai, ”Pengaruh Budaya Kantor Akuntan Publik terhadap Kinerja Auditor ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari hasil uraian diatas, maka terdapat beberapa permasalahan yang akan menjadi fokus peneliti, yaitu :

1. Apakah budaya KAP yang diukur dengan artifak dan kreasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah budaya KAP yang diukur dengan nilai-nilai berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah budaya KAP yang diukur dengan asumsi dasar berpengaruh terhadap kinerja auditor ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat dilakukan tujuan penelitian untuk mencari bukti empiris tentang :

1. Pengaruh artifak dan kreasi terhadap kinerja auditor
2. Pengaruh nilai-nilai terhadap kinerja auditor
3. Pengaruh asumsi dasar terhadap kinerja auditor

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Bagi akademis, sebagai tambahan bahan referensi dalam penelitian selanjutnya mengenai budaya KAP

2. Bagi perusahaan, sebagai saran atau masukan dalam mengembangkan budaya KAPtersebut
3. Bagi peneliti, sebagai wawasan bagi peneliti dan sebagai tugas akhir masa perkuliahan untuk mendapatkan gelar sarjana.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan mengenai tujuan pustaka, landasan teori yang dipakai dalam tulisan ini, serta penelitian terdahulu. Hal ini akan digunakan untuk merumuskan hipotesis penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi model penelitian beserta operasionalisasi variabel, serta metode pemilihan sampel dan pengolahan data atas sumber data yang ada.

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

Bab ini menguraikan tentang analisis hasil tentang pengujian statistic, pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi dengan referensi hasil penelitian terdahulu dan dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab akhir dari penelitian yang menguraikan tentang kesimpulan hasil pengujian hipotesis, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.