

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Beragamnya pilihan tenaga kerja di perusahaan dan sektor industri semakin berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Karir yang sangat diminati adalah akuntan publik. Audit jasa profesional dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dan auditor yang fungsi utamanya memberikan jasa. Suatu perusahaan dan organisasi pemerintah membutuhkan jasa audit untuk memberikan laporan keuangan yang dapat diandalkan yang akan mendukung pertumbuhan perusahaan di masa depan. Pekerjaan audit suatu proses sistematis secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bahan bukti mengenai asersi tentang kejadian dan kegiatan ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Hayes, 2014 dalam Agoes Sukrisno 2017). Sedangkan menurut Alvin A. Arens *et al*, (2017) audit adalah akumulasi dan evaluasi tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang berkompeten dan mandiri.

Bagi Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) dan Kode Etik Profesi Akuntan Publik harus menjadi pedoman akuntan publik untuk menjaga kualitas pekerjaan profesionalnya. Kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan aktivitasnya dapat mengungkapkan apakah seorang akuntan publik dapat bekerja secara profesional.

Sementara itu, kinerja auditor sangat berpengaruh dalam menciptakan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berkualitas dan kompeten. Hasil kerja auditor berfungsi sebagai standar untuk menilai apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak. Adapun fenomena kasus yang terjadi pada tahun 2023, berupa manipulasi laporan keuangan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengambil langkah tegas mencabut izin terdaftar perusahaan akuntan publik yang terlibat kasus PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha atau Wanaartha Life. KAP tersebut ialah Kosasih, Nurdiyaman, Multadi, Tjahjo & Rekan, yang merupakan anggota dari Crowe Horwath International. Memanipulasi laporan keuangan sebagaimana diketahui, Wanaartha menggunakan jasa KAP Crowe Indonesia untuk periode tahun buku 2014 sampai dengan 2019. Pada laporan keuangan tahun 2019, OJK menemukan adanya praktik manipulasi yang dilakukan Wanaartha Life. Berdasarkan hasil laporan keuangan yang telah diaudit, OJK menemukan ada polis yang tidak dicatat dalam laporan kewajiban (Katadata.co.id, 2023).

Berdasarkan fenomena kasus diatas menjelaskan bahwa kinerja auditor saat ini masih kurang, salah satu penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan budaya organisasi yang kurang diterapkan maka tidak menjiwai pekerjaannya sehingga tidak dapat menyelesaikan segala aspek permasalahan dan juga tingkat signifikan dari *role conflict* yang dihadapi auditor. Auditor sering berhadapan dengan potensial *role conflict* maupun *role ambiguity* (Lase, 2021). Dengan adanya variabel kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi, dapat menciptakan kinerja yang tinggi merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh auditor. Kecerdasan intelektual merupakan kapasitas seseorang untuk

mengendalikan diri pada saat berinteraksi dengan lingkungan secara mahir (Alma *et al.*, 2022). Auditor yang cerdas secara intelektual dapat dengan cepat menyerap informasi yang disajikan, maka dari itu lebih mudah bagi auditor untuk menangani tantangan yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan. Mampu berpikir kritis sehingga dapat menemukan fakta-fakta yang relevan sehingga auditor dapat melakukan tugasnya dengan cepat dan akurat.

Afandi (2018) menyatakan budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Bahwa pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja auditor karena dengan budaya organisasi yang baik maka akan menjiwai pekerjaannya sehingga bisa menyelesaikan segala aspek permasalahan dengan memberikan solusi untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Chandrarin *et al.*, (2021) dan Julita (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan menurut (Gasela, 2022; Warday *et al.*, 2022) menemukan bukti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Auditor sering mengalami *role conflict* dalam melaksanakan tugasnya yang bisa memberikan dampak buruk maupun baik terhadap kinerjanya. *Role conflict* bisa terjadi ketika seorang auditor sedang berhadapan dengan perilaku yang bertentangan dengan pola pikir ataupun nilai dari dampak adanya dua peran atau lebih dan harus dijalankan dalam waktu bersamaan, maka seorang auditor akan mengalami kesulitan pada saat melakukan pekerjaannya dalam proses pengambilan suatu keputusan. Penelitian mengenai *role conflict* terhadap kinerja auditor,

dilakukan oleh (Adha & Syarif, 2022; Alma *et al.*, 2022; Edward Lase *et al.*, 2021; Layn & Atarwaman, 2020; Salean *et al.*, 2020; Shojaei & Pourzamani, 2022) menemukan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sedangkan Lase (2021) menemukan bahwa *role conflict* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Selain variabel *role conflict*, auditor sering berhadapan dengan sifat *role ambiguity* dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Individu yang mengalami *role ambiguity* dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja auditor sehingga tugas yang harus diselesaikan tidak efektif. *Role ambiguity* suatu keadaan dimana auditor berpendapat bahwa data yang diperlukan untuk menyempurnakan tugasnya belum tersedia atau bahwa reaksi lingkungan atas temuan pekerjaannya belum memadai, keadaan ini yang berakibatkan menurunkan kinerja auditor. Penelitian *role ambiguity* pengaruhnya terhadap kinerja auditor telah dilakukan oleh (Adha & Syarif, 2022; Alma *et al.*, 2022; Hafiz, 2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh (Layn & Atarwaman, 2020) dan Lase (2021) bahwa *role ambiguity* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan *research gap* dari penelitian sebelumnya menunjukkan hasil temuan yang tidak konsisten yang membuat peneliti melakukan penelitian lebih lanjut atas kinerja auditor. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu pertama, dalam penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi, karena pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja auditor, dengan terbentuknya budaya organisasi yang baik maka auditor akan mengenali

karakteristik dalam suatu kelompok dan digunakan untuk sebagai tuntunan dalam berperilaku untuk membedakan dengan kelompok lain. Kedua, variabel kecerdasan intelektual menjadi *novelty*, karena kecerdasan intelektual masih jarang ditemukan dan memiliki peranan penting untuk membantu auditor dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Ketiga, penelitian ini memakai sampel KAP Wilayah Jakarta Selatan, sedangkan pada peneliti terdahulu memakai sampel Kantor Inspektorat.

Dari latar belakang di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “**Budaya Organisasi, *Role Conflict*, *Role Ambiguity* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Intelektual Sebagai Variabel Moderasi**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka identifikasi dari masalah ini, antara lain :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi.
2. Bagaimana pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi.
3. Bagaimana pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini supaya tidak meluas, maka diberi batasan. Hal ini dilakukan supaya peneliti mendapatkan temuan yang terfokus dan mendalami permasalahan serta dapat menghindari penafsiran yang berbeda pada konsep dalam penelitian, sehingga berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka masalah dibatasi pada:

1. Objek penelitian adalah auditor di KAP Wilayah Jakarta Selatan.
2. Penelitian ini berupa data primer yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*, responden yang mengisi kuesioner ialah auditor yang telah bekerja minimal 2 tahun.
3. Lokasi penelitian dilakukan di daerah Jakarta Selatan.
4. Data yang digunakan yaitu, *profile* responden yang berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, lama bekerja.
5. Hanya membahas terkait budaya organisasi, *role conflict*, *role ambiguity* pengaruhnya terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian di atas, maka rumusan masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah *role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor?

4. Apakah kecerdasan intelektual dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor?
5. Apakah kecerdasan intelektual dapat memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor?
6. Apakah kecerdasan intelektual dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.
4. Untuk mengetahui kecerdasan intelektual dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
5. Untuk mengetahui kecerdasan intelektual dapat memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.
6. Untuk mengetahui kecerdasan intelektual dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Manfaat Keilmuan

- a. Untuk memberikan gambaran yang jelas apakah teori yang diteliti dan fakta-fakta yang dikumpulkan kompatibel, memberikan wawasan lebih jauh kepada penulis untuk memahami topik yang diteliti.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diantisipasi bahwa penelitian ini akan berharga sebagai sumber referensi khususnya untuk studi yang sebanding.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Akuntan Publik, Hal ini dimaksudkan agar temuan penelitian ini dapat membantu Kantor Akuntan Publik dalam menentukan bagaimana budaya organisasi, *role conflict*, dan *role ambiguity* mempengaruhi kinerja auditor, dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi. Diharapkan pula KAP akan lebih memperhatikan atau lebih fokus pada kinerja auditor sebagai hasil dari penelitian ini. Menjadi bahan review bagi auditor dan akuntan publik yang dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan untuk meningkatkan kinerja auditor dan mencari strategi untuk meminimalisir stress.
- b. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sehingga dapat menjadi landasan pengambilan keputusan tentang kinerja auditor.

- c. Diharapkan pembaca dapat memperoleh pengetahuan dan menggunakannya sebagai bahan referensi, khususnya untuk topik yang sejalan.

