

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 (Putri, Zalukhu, Enti & Sianipar, 2021). Profesi auditor dipercaya oleh masyarakat, karena dengan adanya auditor masyarakat mengharapkan dapat bebas dari informasi yang tidak benar dari manajemen yang dapat menurunkan keandalan dari laporan keuangan. Auditor sebagai salah satu pihak yang independen yang memeriksa, menguji dan memberikan opini atas kewajaran suatu laporan keuangan, serta meningkatkan mutu dan keandalan dari laporan keuangan tersebut berdasarkan standar yang berlaku umum (Napitupulu & Saragih, 2021). Dengan menggunakan jasa auditor pihak manajemen dapat memberikan keyakinan kepada pihak luar sebagai pengguna laporan keuangan atas kebenaran informasi yang tercantum dalam laporan keuangan tersebut.

Dalam salah satu standar umum audit dinyatakan bahwa pelaksanaan audit serta penyusunan laporan audit wajib menggunakan kemahiran profesional. Dalam standar pekerjaan lapangan juga mendukung hal tersebut bahwa bukti audit yang kompeten dan cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan bagi auditor. Jika auditor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan secara profesional maka laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas (Rahmawati & Halmawati, 2020).

Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dibutuhkan seorang auditor yang independent, dimana dia akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi, maupun pihak lainnya, melainkan dimana

berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan (Jati & Suprasto, 2020).

Beban kerja yang berat dalam melakukan proses audit membuat auditor biasanya merasakan tekanan peran yang membuat auditor dihadapkan dengan konflik peran dan ketidakjelasan peran (Martini & Pertama, 2019). Konflik peran adalah konflik yang muncul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut menurut Dewi (2019) mengharuskan individu bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas. Auditor memiliki dua peran profesi yaitu sebagai anggota yang harus bertindak profesional sesuai dengan kode etik dan hukum, dan juga peran sebagai karyawan dalam sebuah organisasi yang mengharuskan bertindak sesuai dengan sistem pengendalian yang berlaku.

Tekanan peran yang sering dialami auditor dalam menjalankan tugasnya selain konflik peran adalah ketidakjelasan peran. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan dan melakukan pekerjaan dengan kurang baik sehingga kinerjanya menurun (Wiratama & Lukman, 2019). Arifin & Emilda (2019), menyatakan ketidakjelasan peran dapat menimbulkan seseorang menjadi tidak tenang, tidak puas dan kinerja menurun. Seseorang yang merasakan adanya ketidakjelasan peran mengenai kebenaran dalam pekerjaannya, seperti kurangnya informasi atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas yang dikerjakan.

Kelebihan peran yang dialami oleh auditor muncul karena tidak adanya perencanaan mengenai kebutuhan karyawan yang menyebabkan auditor menghadapi kelebihan peran (Johari, Ridzoan & Zarefar, 2019). Kelebihan peran khususnya terjadi saat periode peak season, dimana BPK menerima sangat banyak penugasan sehingga auditor yang ada dituntut untuk menyelesaikan seluruh penugasan yang ada pada saat yang sama (Tuwenti & Putra, 2019). Berdasarkan uraian diatas, peneliti termotivasi melakukan penelitian ini karena pertama, bervariasinya hasil dari para peneliti terdahulu; kedua, variabel ketidakjelasan peran, kelebihan peran dan konflik peran hasilnya mengacu pada individu setiap auditor.

Fenomena khusus yang berkaitan dengan kinerja auditor terjadi pada kasus berikut: Capaian kinerja akan memberikan jawaban terhadap keberhasilan BPK Perwakilan Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pengukuran capaian kinerja BPK Perwakilan Provinsi Lampung dilakukan dengan membandingkan antara target (rencana) dan realisasi indikator kinerja utama (IKU) pada masing-masing perspektif sebagaimana tercantum dalam dokumen Perjanjian Kinerja selama satu tahun. Indikator Kinerja Utama untuk tahun 2020 berbeda dari tahun-tahun sebelumnya, lebih sederhana namun tidak mengurangi esensinya. Dengan ditetapkannya instrumen IKU yang baru ini diharapkan kinerja BPK Perwakilan Provinsi Lampung dapat lebih terukur dan terus meningkat. Skor capaian kinerja BPK Perwakilan Provinsi Lampung tahun 2018 sebesar 99,36. Tahun 2019 skor capaian kinerja BPK Perwakilan Provinsi Lampung lebih tinggi yaitu sebesar 100,72. Adapun perolehan skor capaian kinerja BPK Perwakilan Provinsi Lampung tahun 2020 adalah 98,57. Skor tersebut mengalami sedikit penurunan jika dibandingkan dengan capaian skor pada tahun sebelumnya. Akan tetapi pada dasarnya skor tersebut tidak dapat dibandingkan secara langsung, karena pada tahun 2020 menggunakan IKU yang berbeda dengan tahun 2019. IKU tahun 2020 mengacu pada Renstra 2020- 2024, yang mengalami banyak perubahan dari Renstra periode sebelumnya. Kementerian Keuangan Republik Indonesia menjatuhkan sanksi administratif kepada masing-masing auditor Sanksi ini diberlakukan sehubungan dengan pengaduan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang menginformasikan adanya pelanggaran prosedur audit. Mengutip pengumuman di website Kementerian Keuangan, Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) telah melakukan analisis pokok permasalahan dan menyimpulkan bahwa terdapat indikasi pelanggaran terhadap standar profesi akuntan. Tanggungjawab seorang auditor yaitu memeriksa dan memberikan pendapat atas laporan keuangan yang dihasilkan oleh entitas dengan standar auditing yang berlaku. Dalam melaksanakan tugasnya seorang auditor harus berpegang pada standar auditing dan kode etik akuntan yang relevan untuk memastikan hal tersebut bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar akuntansi umum yang berlaku dan kurun waktu tertentu, yaitu : Pertama, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. Kedua, kuantitas kerja, yaitu hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan

prasarana penunjang pekerjaan. Ketiga, ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan pada dasarnya memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya (Diatmika et al., 2020). Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan, minat seseorang dalam bekerja dan kemampuan penerimaan penjelasan tugas/peran serta adanya motivasi dari seorang karyawan (Tamba, Ribhan, Hayati & Safitri, 2020). Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi, di mana pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Islami & Sukarmanto, 2020).

Auditor sering mengalami stress karena peran atau tugas dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Tekanan peran adalah suatu kondisi di mana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar, sulit, dan bertentangan sehingga bertindak lain yang dapat menyebabkan tidak independen dan tidak taat azas sehingga, hasil pekerjaannya menjadi bias dan merugikan pihak-pihak tertentu. Pada dasarnya terdapat tiga jenis yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran Penelitian mengenai penengaruh tekanan peran pada kinerja semakin banyak dilakukan.

konflik peran berpengaruh pada kinerja (Prasetyo, Hermawa dan Guspul, 2020). Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada kinerja. Dengan adanya inkonsistensi dari hasil penelitian sebelumnya tersebut mengenai konflik peran maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

Auditor seharusnya terus menunjukkan dedikasi yang tinggi untuk mencapai audit yang berkualitas, karena kinerja yang buruk dari auditor akan mempengaruhi bisnis dari suatu perusahaan (Iswari, 2020).Skandal akuntansi yang terjadi seperti kasus Enron, WorldCom,

Tyco International, Kanebo Ltd., dan American International Group (AIG) merupakan contoh kasus-kasus besar yang menjadi sorotan dunia karena buruknya kinerja seorang auditor (Prasetyo et al., 2020).

Ketidajelasan peran akan mengalami kecemasan dan melakukan pekerjaan dengan kurang baik sehingga kinerjanya menurun (Wiratama & Lukman, 2019). Arifin & Emilda (2019), menyatakan ketidakjelasan peran dapat menimbulkan seseorang menjadi tidak tenang, tidak puas dan kinerja menurun. Seseorang yang merasakan adanya ketidakjelasan peran mengenai kebenaran dalam pekerjaannya, seperti kurangnya informasi atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas yang dikerjakan.

Kelebihan peran yang dialami oleh auditor muncul karena tidak adanya perencanaan mengenai kebutuhan karyawan yang menyebabkan auditor menghadapi kelebihan peran (Johari, Ridzoan & Zarefar, 2019). Kelebihan peran khususnya terjadi saat periode peak season, dimana KAP menerima sangat banyak penugasan sehingga auditor yang ada dituntut untuk menyelesaikan seluruh penugasan yang ada pada saat yang sama (Tuwenti & Putra, 2019). Kelebihan peran yang dialami oleh auditor akan berdampak pada menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan. Oleh karena itu, berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor.

Lama bekerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja berarti semakin sedikit pengalaman yang diperolehnya. Lama bekerja memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang cukup namun sebaliknya, keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah. Semakin lama bekerja seseorang akan meningkatkan kinerja (Kurniawati, 2012). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja adalah sekelompok auditor yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Kegiatan yang dilakukan auditor tidak lepas dari keberadaan orang lain. Keadaan ini berkaitan dengan harmonisasi hubungan dengan rekan kerja dalam melakukan tugas.

Panjaitan (2014) menjelaskan bahwa hubungan dengan rekan kerja berperan cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja auditor lainnya karena auditor merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam perusahaan, namun bukan merupakan bagian yang penting. Hal ini berarti bahwa kondisi disharmonisasi antara auditor dan jumlah hubungan dengan rekan kerja yang tidak mengganggu seorang auditor dalam bekerja. Semakin baik hubungan dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan Nababan (2016) menyatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Dari penjealaan di latar belakang peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN DAN KELEBIHAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN (BPK) PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG**

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini dapat terfokuskan maka peneliti menetapkan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu meneliti pengaruh konflik peran, ketidakpastian peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor yang dilakukan pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) perwakilan provinsi lampung

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas maka diambil tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat keberbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat Menambah dan mengembangkan pengetahuan mengenai konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja auditor pada BPK perwakilan provinsi lampung.

2. Bagi pemerintah Daerah

Diharapkan dapat memperbaiki kinerja yang diberikan kepada desa terkait dengan pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja auditor pada BPK perwakilan provinsi lampung.

3. Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan masyarakat atau pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui pentingnya pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja auditor pada BPK perwakilan provinsi lampung . Baik tidaknya sebuah instansi ditentukan dengan pengelolaan yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu masyarakat juga diharapkan dapat lebih peduli dengan instansi dan memiliki minat untuk dapat membuat instansi menjadi lebih baik.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

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

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, pembahasan hasil penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis serta kerangka pemikiran

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode yang berisi penjelasan variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, penentuan teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

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

Dalam bab ini berisi tentang analisis menyeluruh atas penelitian yang dilakukan. Hasil-hasil statistik diinterpretasikan dan pembahasan dikaji secara mendalam hingga tercapai analisis dari penelitian.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**