

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Bab I Pasal 1. Sedangkan Akuntan Publik menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Bab I Pasal 1 adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Bab II dijelaskan bahwa jenis jasa yang diberikan oleh Akuntan Publik terdiri dari jasa *assurance* dan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar pada *website* Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) di Bandung. Alasan peneliti mengambil penelitian di Bandung karena memiliki jumlah KAP terbanyak ketiga di Indonesia setelah Jakarta (255 KAP) dan Surabaya (43 KAP). Terdapat 30 KAP di wilayah Bandung yang aktif sesuai data keanggotaan IAPI tahun 2016.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Menurut Arens (2011:4) menyatakan bahwa “audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan.” Audit harus dilakukan oleh seseorang yang kompeten dan independen. Hal ini membuat perusahaan harus kritis dalam memilih KAP untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan. Selain digunakan oleh perusahaan, hasil dari audit juga dapat digunakan pihak luar perusahaan seperti calon investor, investor, kreditor, BAPEPAM dan pihak lain yang terkait untuk menilai perusahaan dan mengambil keputusan-keputusan yang strategik yang berhubungan dengan perusahaan tersebut. Dapat dikatakan

bahwa akuntan publik berfungsi sebagai pihak ketiga yang menghubungkan manajemen perusahaan dengan pihak luar perusahaan yang berkepentingan dengan penilaian yang bebas dan tidak memihak sesuai profesi akuntan publik. Namun, berprofesi sebagai auditor tentu tidak mudah. Beraktifitas sebagai seorang auditor tentu harus didukung oleh motivasi yang tinggi, mengingat auditor adalah sebuah profesi yang memiliki tanggung jawab dan kesulitan yang tinggi. Menurut Siagian (2009) dalam Yulia (2014) menyatakan bahwa “motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan seorang individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan untuk melakukan yang menjadi tanggung jawabnya.”

Menurut Rahadyan (2008) motivasi adalah :

Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan oleh suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan, termasuk pekerjaan sebagai auditor.

Menurut Mardisar (2007) pada dasarnya, motivasi auditor dalam melaksanakan audit adalah untuk :

Melanjutkan usaha dan keberlangsungan bisnis yang menguntungkannya. Motivasi juga timbul karena yakin bahwa auditor bisa melaksanakan audit tersebut, disamping karena adanya permintaan pelanggan dan adanya kebutuhan komersil.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa sebenarnya masing-masing auditor memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja. Perbedaan motivasi tentu dapat mempengaruhi hasil audit yang diperoleh. Motivasi yang terbentuk dalam diri auditor tentu akan memberikan dorongan untuk melakukan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Menurut Gibson (2012) dalam Esa (2015) mengungkapkan bahwa :

Motivasi muncul dari dalam diri individu untuk melakukan berbagai tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang dimiliki individu dapat mengalami peningkatan ataupun penurunan. Peningkatan atau penurunan motivasi dapat terjadi secara alami ataupun dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari luar diri individu.

Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti mengemukakan faktor yang berasal dari luar diri individu yang dapat mempengaruhi motivasi auditor

menjadi tiga variabel, yaitu *fee* audit, kompetensi auditor dan perubahan kewenangan.

Faktor eksternal yang pertama yang dapat mempengaruhi motivasi auditor adalah *fee* audit. Menurut Arens (2008) dalam Yulia (2014) “*fee* audit adalah *fee* yang dibayarkan oleh klien kepada Kantor Akuntan Publik untuk membayar kerugian atas jasa auditnya.”

Menurut Jusup (2001) dalam Rahardja (2014) menyatakan bahwa:

Besarnya *fee* audit dapat bervariasi tergantung antara lain risiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melakukan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya.

Menurut Chuntao Lie (2005) dalam Rahardja (2014) menyatakan bahwa “KAP yang lebih besar dengan *fee* audit yang lebih tinggi cenderung memberikan jasa audit yang lebih berkualitas.” Maka dari itu tidak sedikit perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi auditor yang akan diberikan kontrak kerja melalui *fee* audit yang tinggi agar dapat memberikan jasa audit yang berkualitas. Namun terkadang KAP yang besar dengan *fee* audit yang besar juga bukan merupakan jaminan bahwa auditor akan memberikan kualitas audit yang baik, misalkan saja seperti pada kasus Satyam dengan PricewaterhouseCoopers (PwC). Satyam adalah salah satu perusahaan di India yang terbesar keempat dalam bidang komunikasi. Satyam diketahui melakukan *fraud* terhadap laporan keuangan dengan menggelembungkan nilai keuntungan. Pada saat yang bersamaan PricewaterhouseCoopers selaku auditor eksternal Satyam yang sudah selama delapan tahun berturut-turut melakukan audit tidak melaporkan hal tersebut kepada pihak yang berwenang, ditambah lagi dengan menerima bayaran audit *fee* yang tinggi membuat PricewaterhouseCoopers India melanggar objektivitas. Berdasarkan kasus tersebut dapat diartikan bahwa KAP yang besar dengan *fee* audit yang tinggi juga dapat tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan etika profesi mereka. Hal ini seolah menjadi cerminan dan memberikan dukungan untuk penelitian Deni (2014) yang menyatakan bahwa “motivasi yang dimiliki

auditor dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh fee audit. Bagi auditor besar atau kecilnya fee audit yang diterima akan tetap membuat mereka bersemangat dalam bekerja.” Namun banyak juga penelitian yang menyatakan bahwa *fee* audit berpengaruh terhadap motivasi auditor. Menurut penelitian dari Nor (2012), Rifki (2013) dan Esa (2014) yang berpendapat bahwa besarnya *fee* audit berpengaruh positif terhadap motivasi auditor.

Kemudian, faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi motivasi auditor adalah kompetensi auditor. Dalam Kamus Besar Bahasa Inggris-Indonesia, kompetensi diartikan sebagai *competence* yang artinya adalah kecakapan dan kemampuan. Menurut Cheng (2015: 9-11), “kompetensi adalah seseorang yang memiliki *knowledge* (pendidikan, keahlian dan pengalaman) dan sikap dan perilaku etis dalam bekerja.”

Menurut Soelaiman (2007) dalam Rifki (2013) kompetensi :

Sebagai sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik. Kompetensi muncul dan terlihat dari perilaku yang dimiliki individu pada saat bayi hingga dewasa.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, maka orang tersebut akan semakin cermat dan tepat menyelesaikan pekerjaannya. Namun, pada kenyataannya terkadang auditor yang memiliki kompetensi bagus juga dapat melakukan kesalahan maupun pelanggaran, seperti kasus PT. Inovisi Infracom Tbk (INVS) yang mendapat sanksi penghentian sementara perdagangan saham oleh PT. Bursa Efek Indonesia (BEI). Sanksi tersebut diberikan karena ditemukan banyak kesalahan yang telah diaudit oleh KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto dan rekan. BEI menemukan ada delapan kesalahan dalam laporan keuangan Sembilan bulan 2014 sehingga perdagangan saham Inovisi dibekukan selama empat bulan semenjak Jum'at, 13 Februari 2015. Oleh karenanya PT. Inovisi Infracom Tbk melakukan penggantian KAP agar kualitas penyampaian laporan keuangan Perseroan dapat meningkat sesuai dengan ketentuan dan standar yang berlaku (Daniel, 2015).

Berdasarkan kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kompetensi baik juga dapat melakukan kesalahan hingga pelanggaran yang bukan hanya dapat merugikan kantor akuntan publik, tapi juga bagi klien dan juga bagi pribadi auditor itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, auditor yang melakukan kesalahan seperti pada kasus di atas dapat berdampak pada segi kompetensi yang dimilikinya, yaitu pengalaman dalam gagal mendeteksi kecurangan.

Menurut Seligman et al., (1976) dalam Nor Shafrin (2012) menyatakan bahwa :

Pengalaman buruk atau trauma akan menghasilkan perasaan tidak berdaya yang dikaitkan dengan enam symptom kemurungan, dan lembab atau kurang motivasi adalah salah satunya. Pengalaman yang buruk dapat mempengaruhi kurangnya motivasi dimana terbentuk pemikiran negatif dengan merasa bersalah dan tidak berkesan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki auditor berdasarkan *knowledge* (pendidikan, keahlian dan pengalaman) jika terdapat suatu ketimpangan kompetensi maka dapat membuat motivasi auditor dalam bekerja menurun dan bahkan tidak berpengaruh, sama seperti pada penelitian Yulia (2014) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi auditor yang ada diwilayah Padang dan Pekanbaru. Namun banyak penelitian lain yang mengungkapkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor seperti dalam penelitian Nor (2012), Rifki (2013), Deni (2014) dan Esa (2014).

Selain kompetensi auditor, terdapat salah satu faktor eksternal yang menjadi alat untuk meningkatkan motivasi, yaitu perubahan wewenang. Menurut Robbins dan Timoty (2013) dalam Rifki (2013) dalam perubahan kewenangan berhubungan dengan perubahan posisi yang dirasakan oleh individu didalam sebuah organisasi.

Menurut Wibowo (2010) dalam Rifki (2013), menyatakan bahwa :

Perubahan wewenang dari posisi yang lebih rendah menuju posisi yang lebih tinggi tentu menjadi sebuah tantangan yang dihadapi oleh seorang individu yang bekerja. Wewenang yang tinggi tentu diiringi

dengan tanggung jawab yang besar, dibalik meningkatnya wewenang tentu adanya fee atau kompensasi yang tinggi.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa perubahan wewenang seorang individu dapat meningkatkan tantangan dan dengan adanya tantangan yang diperoleh akibat bertambahnya wewenang dan peningkatan karir tentu akan memotivasi auditor dalam bekerja. Dalam penelitian Esa (2014) yang menyatakan bahwa “semakin tinggi perubahan kewenangan terlebih dalam suatu KAP maka semakin menurunkan motivasi dari seorang auditor.”

Dalam penelitian Deni (2014) juga menyatakan bahwa :

Perubahan kewenangan yang diterima auditor dalam bekerja tidak mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai auditor, bagi auditor adanya perubahan wewenang dari jabatan yang lebih rendah ke lebih tinggi akan menambah beban, resiko pekerjaan dan tanggung jawab dalam bekerja. Perubahan wewenang bagi auditor tetap tidak akan merubah motivasi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifki (2013) dan Nor (2012) menyatakan bahwa perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas menurut para peneliti, kemudian dengan perbedaan hasil penelitian terdahulu dan dengan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Fee* Audit, Kompetensi Auditor dan Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor (Studi Empiris KAP di Bandung).

1.3 Perumusan Masalah

Dengan memiliki motivasi dalam beraktifitas diharapkan dapat memberikan hasil yang baik, termasuk juga beraktifitas sebagai auditor. Dengan motivasi yang dimiliki auditor diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal. Namun, masing-masing auditor memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja, baik karena *fee* audit, kompetensi auditor yang dimiliki atau karena perubahan kewenangan yang ada di kantor akuntan publik.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang diatas ternyata auditor yang menerima *fee* audit yang tinggi tidak menjamin auditor untuk termotivasi untuk bekerja dengan profesional. Dengan memiliki

kompetensi yang baik dimiliki oleh auditor tidak menjamin auditor tidak melakukan kesalahan yang dapat berdampak pada kompetensi auditor sehingga dapat menurunkan motivasi auditor dalam bekerja. Kemudian, dengan adanya perubahan kewenangan dari posisi yang rendah menuju posisi yang tinggi yang seharusnya dapat memotivasi auditor justru menurunkan motivasi auditor.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka masalah pokok permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan dan motivasi auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Bandung ?
2. Apakah *fee* audit, kompetensi auditor dan perubahan kewenangan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi auditor ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial :
 - a. *Fee* audit berpengaruh terhadap motivasi auditor ?
 - b. Kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor ?
 - c. Perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuann sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan dan motivasi auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah *fee* audit, kompetensi auditor, perubahan kewenangan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi auditor.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial :
 - a. *Fee* audit berpengaruh terhadap motivasi auditor.
 - b. Kompetensi auditor berpengaruh terhadap motivasi auditor.
 - c. Perubahan kewenangan berpengaruh terhadap motivasi auditor.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis terhadap berbagai pihak mana pun, adapun manfaat yang diberikan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Bagi pihak akademis

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai penelitian akuntansi khususnya bagian *auditing* yang menyangkut dengan hal-hal yang berpengaruh terhadap motivasi auditor.

2. Bagi pihak peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai hal-hal yang berpengaruh terhadap motivasi auditor.

1.6.2 Aspek Praktis

Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh Kantor Akuntansi Publik sebagai masukan dalam rangka menjaga dan meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Kantor Akuntan Publik di Bandung yang terdaftar di *website* Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) di Bandung sesuai data terakhir tahun 2016 dipilih menjadi objek penelitian dengan jumlah 30 KAP.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner hingga pengambilan kuesioner dilakukan dari awal bulan Januari s.d. bulan April 2017. Periode penelitian ini dilakukan selama empat bulan.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian yang berisikan fenomena yang diangkat oleh peneliti menjadi isu penting yang layak untuk diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis dan terakhir adalah mengenai sistematika tugas akhir yang menjelaskan secara ringkas dan jelas isi dari masing-masing setiap bab.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN RUANG LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai tinjauan pustaka yang dijadikan dasar penelitian terlebih dahulu oleh peneliti, penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penelitian oleh peneliti, serta kerangka teoritis yang membahas pola pikir yang menggambarkan masalah penelitian dan pedoman untuk pengujian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian sebelumnya yang dikaitkan dengan kerangka pemikiran teoritis, maka diajukan hipotesis penelitian yang akan diuji pada hasil dan pembahasan. Bab ini diakhiri dengan penjelasan ruang lingkup penelitian yang menjelaskan secara rinci batasan dan cakupan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan masalah penelitian yang menguraikan tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang langkah-langkah analisis data dan hasil analisis data yang telah diperoleh menggunakan alat analisis yang

diperlukan serta pembahasan atas hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini berisikan mengenai kesimpulan peneliti yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, yang juga disertakan saran yang berguna bagi peneliti selanjutnya.