

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penting yang terdapat dalam lingkungan audit adalah profesionalisme. Seorang akuntan publik memiliki aturan yang harus mereka penuhi sebagai seorang anggota dalam suatu organisasi (Kantor Akuntan Publik) dimana mereka juga memiliki aturan sebagai anggota dari suatu organisasi profesional. Hal ini cenderung mengakibatkan terjadinya sebuah konflik antara nilai dalam organisasi dimana mereka bekerja dan profesionalisme mereka sebagai seorang auditor. Di sisi lainnya, sebagai seorang individu, seorang auditor memiliki perilaku yang memberikan dampak terhadap *professional judgment* yang mereka buat ketika berada dalam situasi yang dapat menimbulkan konflik (Iswari dan Kusuma, 2013). Tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor dapat ditentukan berdasarkan ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menjadi tempat bekerja dari auditor tersebut (Iswari dan Hardini, 2017).

Fanani *et al.* (2008) mengatakan bahwa kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh kurang kondusifnya kondisi kerja yang dapat berpengaruh pada kepercayaan masyarakat terhadap pengauditan laporan keuangan yang dilakukan oleh akuntan publik yang berperan sebagai pihak independen. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang merupakan pencapaian yang diperoleh auditor ketika melaksanakan kewajibannya berdasarkan pada tanggung jawab

yang dilimpahkan padanya, serta merupakan salah satu alat ukur untuk menentukan suatu pekerjaan itu apakah baik atau tidak. Kinerja auditor juga menjadi fokus utama dalam melakukan penilaian terhadap hasil audit yang ada, baik oleh klien maupun publik (Fanani *et al.*, 2008). Suatu *judgment* yang dihasilkan oleh auditor bisa dikatakan baik apabila kinerjanya juga baik.

Auditor judgment sendiri merupakan setiap penilaian ataupun keputusan yang memengaruhi proses maupun hasil dari audit atas laporan keuangan yang dilakukan oleh seorang auditor (Wedemeyer, 2010). Dalam memberikan tanggapan serta evaluasi terhadap suatu informasi, seorang auditor memiliki persepsi yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah banyaknya pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, perilaku yang ditunjukkan auditor dalam mendapatkan serta mengevaluasi suatu informasi dan kompleksitas tugas ketika menjalankan suatu pemeriksaan (Jamilah *et al.*, 2007). Sementara itu, Agustina (2009) dan Fanani *et al.* (2008) menemukan bahwa adanya konflik peran dapat berakibat pada menurunnya kinerja auditor.

Konflik peran timbul karena situasi yang memaksa seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang tidak sama dan inkonsisten secara bersamaan yang mengakibatkan munculnya stress yang dapat memberikan dampak negatif bagi seseorang dalam mencapai tujuannya (Yustrianthe, 2008). Oleh sebab itu, konflik peran yang dialami seorang auditor dapat mempengaruhinya dalam pembuatan *judgment* atas suatu laporan keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Deangelo (1981) menunjukkan beberapa pandangan yang berbeda mengenai pengaruh dari besarnya suatu Kantor Akuntan Publik terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Deangelo (1981) berpendapat bahwa semakin besar Kantor Akuntan Publik biasanya akan menghasilkan kualitas yang lebih baik dalam hal *auditing* karena biaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka memiliki jumlah yang signifikan dari biaya yang biasanya diperlukan sehingga hal ini mengakibatkan perusahaan untuk mengusahakan yang terbaik agar hasil akhir yang diberikan memberikan kualitas yang lebih baik (Deangelo, 1981).

KAP *Big Four* dikabarkan memiliki kemampuan yang lebih baik, efektif dan independen daripada KAP *non-Big Four*. Karena setidaknya setelah beberapa skandal akuntansi dan tuduhan mengenai penipuan dan penyimpangan yang terjadi, mereka mempunyai dorongan lebih besar untuk melindungi reputasi mereka dan mempertahankan pendapatan mereka yang tinggi. Sebagai KAP *Big Four*, yang tentu saja memiliki banyak klien, tidak mungkin mereka menggantungkan kondisi perekonomian perusahaan hanya pada beberapa klien mereka saja (Sawan dan Alsaqqa, 2013). Namun pendapat ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswari dan Hardini (2017) yang mengatakan bahwa auditor yang tergabung dalam Kantor Akuntan Publik *Big Four*, dimana terdapat *organizational-professional conflict* dalam lingkungan kerja mereka, lebih memungkinkan untuk membuat *judgment* yang mengarah pada bias dibandingkan dengan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik *Non-Big Four*.

Sementara itu, Yaşar (2013) justru berpendapat bahwa tidak ada perbedaan kualitas audit antara KAP *Big Four* dan *non-Big Four* dalam lingkup manajemen laba di Turkey. Ukuran Kantor Akuntan Publik akan memengaruhi seberapa besar konflik peran yang dihadapi oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya. Semakin besar suatu Kantor Akuntan Publik maka stres kerja yang ditimbulkan juga akan semakin besar sehingga, *judgment* yang dihasilkan juga akan ikut terpengaruh. Oleh karena itu, ukuran Kantor Akuntan Publik dapat memoderasi hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

Sifat kepribadian merupakan landasan dari pertimbangan, perasaan serta tingkah laku seseorang yang menjadi dasar fondasi bagi kepribadian individu (Barrick dan Mount, 2005). Menurut Ramdhani (2007), kepribadian yang dimiliki setiap individu mampu memengaruhi perilaku serta kognisi dan motivasi dari individu tersebut. Sementara itu, Iswari dan Kusuma (2013) menemukan bahwa *personality type* dapat memperkuat pengaruh dari *organizational-professional conflict* terhadap *professional judgment*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mount *et al.* (2006) yang meneliti mengenai *The Big Five Personality* terhadap perilaku kontraproduktif yang menemukan terdapat pengaruh negatif sifat kepribadian *agreeableness* terhadap perilaku kontraproduktif di dalam organisasi. Farhadi *et al.* (2012) mengatakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional. Oleh karena itu, perbedaan sifat kepribadian yang dimiliki oleh

setiap individu akan membuat mereka memberikan respon yang beragam dari suatu masalah yang sama.

Akan tetapi, ada juga penelitian terdahulu yang menemukan bahwa tidak semua sifat kepribadian memengaruhi perilaku auditor. Rustiarini (2013a) menemukan bahwa sifat kepribadian *openness to experience* dan *agreeableness* tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Selain itu, Rustiarini (2013b) menemukan sifat kepribadian *agreeableness*, *extraversion* dan *neuroticism* tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Faktor lain yang berperan dalam penentuan motivasi seorang individu adalah *locus of control*. Perbedaan *locus of control* yang dimiliki akan menggambarkan motivasi dan kinerja yang berbeda pula (Kartika dan Wijayanti, 2007). Evanauli dan Nazaruddin (2016) mengatakan bahwa *locus of control* yang dimiliki seseorang mencerminkan seberapa besar tingkat keyakinan yang dimilikinya terkait dengan keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam hidup mereka, apakah mereka meyakini keberhasilan atau kegagalan itu diakibatkan oleh perilaku atau perbuatan yang mereka lakukan sendiri atau justru ada faktor lain yang mempengaruhinya. Harini *et al.* (2010); Fatimah (2012) dan Srimindarti *et al.* (2015) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh pada perilaku disfungsional audit. Sementara itu, Iswari dan Kusuma (2013) menemukan bahwa *locus of control* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara *organizational-professional conflict* dengan *professional judgment*.

Konflik peran yang sama dapat direspon dengan cara yang berbeda oleh setiap auditor yang mengalaminya. Hal ini dikarenakan setiap auditor memiliki perbedaan pada kepribadian mereka yang berakibat pada berbedanya cara mereka mengatasi konflik yang mereka alami. Oleh sebab itu, *locus of control* dan sifat kepribadian dapat memengaruhi hasil *judgment* dari seorang auditor ketika berada dalam situasi konflik peran.

Penelitian ini akan menggabungkan penelitian yang dilakukan oleh Iswari dan Hardini (2017) dan Iswari dan Kusuma (2013). Perbedaan penelitian ini dengan kedua penelitian sebelumnya terletak pada variabel independennya, dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan *organizational-professional conflict* yang digantikan dengan konflik peran pada penelitian ini. Selain itu, kedua penelitian sebelumnya membedakan kepribadian menjadi dua tipe, yaitu tipe A dan tipe B, sedangkan dalam penelitian ini akan membedakan sifat kepribadian berdasarkan *The Big Five Personality* agar penggolongan sifat kepribadian menjadi lebih spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari konflik peran terhadap *auditor judgment* serta menguji pengaruh dari ketiga variabel moderasi, yaitu ukuran Kantor Akuntan Publik, sifat kepribadian dan *locus of control*. Motivasi penelitian ini adalah penelitian mengenai pengaruh kepribadian yang dimiliki oleh auditor terhadap kualitas *judgment* yang dihasilkan masih jarang dilakukan di Indonesia, terutama penelitian yang menggunakan *The Big Five Personality* sebagai pengukurnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang

akuntansi perilaku terutama mengenai gambaran dari pengaruh kepribadian terhadap pengambilan keputusan oleh auditor. Berdasarkan penjelasan di atas, kepribadian dan tempat auditor bekerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan yang mereka lakukan, sehingga judul penelitian ini adalah “Pengaruh Konflik Peran terhadap *Auditor Judgment Bias* dengan Ukuran Kantor Akuntan Publik, Sifat Kepribadian dan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik se Jawa)”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *auditor judgment bias*?
2. Apakah ukuran Kantor Akuntan Publik mempengaruhi hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*?
3. Apakah sifat kepribadian mempengaruhi hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*?
4. Apakah *Locus of Control* mempengaruhi hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh konflik peran terhadap *auditor judgment bias*.
2. Untuk menguji pengaruh ukuran Kantor Akuntan Publik terhadap hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.
3. Untuk menguji pengaruh sifat kepribadian terhadap hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.
4. Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi Kantor Akuntan Publik supaya lebih baik lagi dalam mengambil *judgment* dengan mempertimbangkan faktor kepribadian, yang dapat berupa sifat kepribadian dan *locus of control* yang dimiliki oleh setiap individu auditor.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan gambaran mengenai dinamika yang terjadi di dalam Kantor Akuntan Publik khususnya dalam pembuatan *judgment* yang dilakukan oleh auditor.

3. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah bukti empiris terkait hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias* dan peran ukuran Kantor Akuntan Publik, sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai pemoderasi terhadap hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.