

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk penggunanya. Sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk secara jujur tanpa manipulasi dan terbuka untuk mempublikasikan laporan keuangannya kepada pihak yang berkepentingan. Menurut *Financial Accounting Standard Board (FASB)*, dua karakteristik terpenting yang harus ada dalam laporan keuangan adalah relevan (*relevance*) dan dapat diandalkan (*reliable*)(Wijayanti et al., 2022).

Kantor Akuntan Publik menyediakan jasa- jasa yang berkaitan dengan pemeriksaan laporan keuangan. Jasa jasa yang diberikan oleh akuntan publik terkait dengan *assurance* dan hal-hal yang berkaitan dengan akuntansi perusahaan. Umumnya, yang membutuhkan jasa akuntan publik, terutama jasa auditing laporan keuangan adalah perusahaan yang mempunyai kepentingan dengan pihak publik atau masyarakat. Stakeholder tentunya berharap perusahaan mencatat laporan keuangan sesuai dengan standar yang berlaku, karena laporan keuangan dapat berfungsi sebagai pengukur kinerja perusahaan (Marita & Gultom, 2018).

Tidak semua auditor melakukan tugasnya dengan baik dan masih ada beberapa akuntan publik yang melakukan kesalahan. Hal ini dapat kita lihat pada kasus manipulasi laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP *Finance*) yang melibatkan tiga akuntan publik diantaranya adalah Akuntan Publik Marlinna, Akuntan Publik Merliyana Syamsul, dan Kantor Akuntan Publik Satrio

Bing Eny dan Rekan. KAP Satrio Bing Eny atau KAP SBE merupakan salah satu entitas Deloitte Indonesia. SNP *Finance* telah melakukan pemalsuan dokumen dengan menambahkan, menggandakan dan menggunakan daftar piutang untuk mengajukan fasilitas kredit modal kerja kepada sejumlah bank untuk memodali kegiatan usahanya. SNP *Finance* menerima fasilitas kredit modal kerja dari 14 bank. Salah satu tindakan yang dilakukan oleh SNP *Finance* yaitu untuk mengatasi kredit macetnya adalah menerbitkan surat utang berbentuk *Medium Term Notes* (MTN), yang diperingkat oleh Pefindo, lembaga pemeringkat, berdasarkan laporan keuangan yang diaudit oleh KAP DeLoitte OJK mengeluarkan sanksi Pembekuan Kegiatan Usaha (PKU) terhadap SNP *Finance* melalui Surat Deputy Komisioner Pengawas IKNB II Nomor S-247/NB.2/2018. (Syam, 2022)

Berlakunya PKU, maka SNP *Finance* dilarang melakukan kegiatan usaha pembiayaan. Dalam kasus SNP *Finance* ketiga akuntan publik ini diberi sanksi karena tidak memberikan opini yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dalam laporan keuangan audit selama tahun buku 2012-2016 milik SNP *Finance*, sehingga hal ini melanggar POJK No 13/POJK.03/2017 tentang penggunaan jasa AP dan KAP. Pelanggaran yang dilakukan auditor adalah telah membantu memanipulasi dan memalsukan data yang berkaitan dengan jasa yang diberikan. Auditor juga memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) pada laporan keuangan SNP *Finance*. Kasus ini juga terjadi kurangnya sikap skeptis yang dimiliki auditor, pemahaman terhadap sistem pencacatan yang digunakan perusahaan pengujian yang dilakukan akuntan publik tidak sampai pada dokumen dasar dan pelaksanaan prosedur yang belum memadai terkait dengan proses deteksi risiko kecurangan, serta respons atas risiko kecurangan (Syam, 2022).

Kasus berikutnya yang terjadi di Indonesia yaitu rekayasa laporan keuangan PT. Garuda Indonesia Tbk tahun buku 2018. Yakni seharusnya PT. Garuda Indonesia mengalami kerugian namun tercatat mendapatkan laba yang besar. Kasus ini menyeret KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan. Atas kasus ini menteri keuangan Sri Mulyani menjatuhkan sanksi berupa pembekuan izin akuntan publik dan KAP selama 12 bulan karena melakukan pelanggaran terhadap kode etik profesional auditor (Julianti et al., 2021).

Dilihat dari fenomena tersebut bahwa tidak semua perusahaan yang menunjukkan keuangan yang sehat akan memiliki pertumbuhan perusahaan yang baik, begitu juga sebaliknya bahwa pertumbuhan perusahaan yang baik belum tentu mencerminkan pengelolaan keuangan yang sehat (Marita & Gultom, 2018). Untuk mendukung kinerja auditor yang baik maka seorang auditor harus memiliki sikap profesional. Menurut Marita dan Gultom (2018), profesionalisme auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Profesionalisme auditor merupakan kepemilikan sikap kesungguhan dan penuh tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan profesinya untuk mencapai kinerja tugas yang telah diatur oleh organisasi profesi (Marita & Gultom, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan Prambowo dan Riharjo (2022) menyatakan profesionalisme merupakan wujud dari upaya yang optimal untuk memenuhi segala tindakan tanpa merugikan pihak yang lainnya dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkaitan dilakukan oleh Sholihah (2018) yang mengatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor karena profesionalisme berhubungan dengan pelaporan laporan audit yang tepat waktu, apabila auditor tidak tepat waktu

dalam melaporkan laporan audit maka dapat dikatakan auditor tersebut tidak profesional (Sholihah, 2018).

Selain profesional seorang auditor tidak boleh melanggar kode etik dimana setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertidak dalam pelayanan kepada publik, menunjukkan komitmen atas profesional dan menghormati publik. Etika profesi dianggap sebagai salah satu acuan bagi auditor dalam melaksanakan tugasnya. Auditor harus memberikan kinerja yang dapat dipercaya oleh para pemakai jasa, oleh karena itu diperlukan etika profesi. Etika profesi merupakan suatu pedoman yang harus diikuti para auditor dalam bekerja. Etika profesi memiliki kekuatan dalam memediasi dan positif terhadap kualitas audit maupun kinerja auditor. Peningkatan auditor etika profesi maka akan ada peningkatan pada kualitas audit yang dihasilkan menjadi lebih baik (Sitohang & Siagian, 2019). Situmorang dan Sudjiman (2022) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Auditor adalah salah satu profesi yang membutuhkan sikap profesional sehingga memerlukan peningkatan etika dari setiap auditor. Tidak adanya sikap profesional (etika) pada diri auditor berdampak pada pelanggaran peraturan perundangan yang berlaku dan menyebabkan hasil kerja kinerja auditor tidak berlaku (Situmorang & Sudjiman, 2022). Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian oleh Fauziana dimana etika profesi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dikarenakan kurangnya penerapan etika profesionalisme (Fauziana, 2018).

Seorang auditor harus memiliki loyalitas yang tinggi dan rasa kesetiaan terhadap organisasinya, sehingga akan mendorong auditor untuk bekerja sungguh-sungguh demi menghasilkan pemerksaan audit yang berkualitas. Auditor akan

merasa senang dalam bekerja dan akan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja (Wulandari & Dharma, 2018). Hasil penelitian ini didukung oleh Prabayanthi dan Widhiyani (2018) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Prabayanthi & Widhiyani, 2018). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasinya akan memberikan kontribusi yang baik sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Sirait menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, hal ini disebabkan oleh karena jabatan yang dimiliki dalam penelitian ini lebih banyak sebagai senior auditor dengan lama bekerja 1-2 tahun, sehingga para auditor masih belum dapat berinteraksi dengan baik dan menjaga komitmen terhadap organisasinya (Sirait, 2020).

Disamping komitmen organisasional, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja auditor, dengan adanya pemberian kompensasi akan tercipta sebuah kinerja yang benar-benar optimal yang akan berdampak pada tingginya progresstivitas atau kemajuan perusahaan yang menjadi tujuan utama dari perusahaan tersebut. Munawaroh, dkk (2022) mengatakan kompensasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja auditor. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Munawaroh et al., 2022). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat hubungan antara kinerja seseorang dengan penghargaan yang didapat. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Aziz (2019) karena semakin adil atau layak gaji yang diberikan tidak semakin tinggi maupun rendah kinerja karyawan (Aziz, 2019).

Auditor perlu memiliki sikap independensi yang baik sehingga masyarakat akan senantiasa memiliki kesan yang baik terhadap mereka. Independensi merupakan suatu standar yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu hal harus berhubungan dengan penugasan dalam sikap mental yang harus dipertahankan, sehingga independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh Wahyu, dkk (2021) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Secara independen dimana seorang auditor harus mengimplementasikan standar dan kode etik dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan profesi yang dilakukan (Wahyu et al., 2021). Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Sholihah (2018) yang menyatakan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan tidak semua auditor memiliki sikap independen, misalnya dalam penyusunan program dan pemeriksaan masih belum bebas dari campur tangan pemimpin.

Berdasarkan kasus dan ketidakkonsistenen yang dijelaskan diatas maka peneliti termotivasi melakukan penelitian mengenai pengaruh profesionalisme auditor, etika profesi, komitmen organisasional, kompensasi finansial, dan independensi dengan baik dalam melaksanakan tugas maka kinerja auditor yang dihasilkan akan menjadi lebih baik sehingga kinerja audit dapat diterapkan secara efektif.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?

- 2) Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 3) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 4) Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 5) Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja auditor.
- 5) Untuk mengetahui independensi terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai Auditing dan dapat dijadikan referensi oleh peneliti berikutnya

yang tertarik mengambil topik penelitian yang sama yang berhubungan dengan Kinerja Auditor.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pikiran bagi perusahaan maupun auditor mengenai pengaruh profesionalisme auditor, etika profesi, komitmen organisasional, kompensasi finansial dan independensi terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teory Keagenan (*Agency Teory*)

Teori keagenan (*agency theory*) menjelaskan hubungan satu pihak atau lebih (*principal*) yang telah sepakat dengan pihak lain (*agent*) untuk memberikan jasa wewenang terhadap agen untuk mengambil keputusan (Jensen dan Meckling, 1976). Menurut Jensen dan Meckling (1976), hubungan keagenan yang terdapat di perusahaan berbentuk kontrak antara pemilik dan manajer dalam mengelola penggunaan dan pengendalian sumber daya perusahaan. Kontrak tersebut mengatur hak dan kewajiban pihak dengan tetap memperhitungkan manfaat secara keseluruhan, adanya kontrak tersebut dapat memicu konflik (Jansen dan Meckling, 1976). Hubungan antara agen dan *principal* (pemegang saham) harus memiliki kepercayaan yang kuat, dimana agen melaporkan segala informasi perkembangan perusahaan yang dimiliki oleh *principal* melalui segala bentuk informasi akuntansi karena hanya pihak manajemen yang mengetahui dengan pasti perusahaan (Yudha et al., 2021).

Teori keagenan membantu para auditor sebagai pihak ketiga untuk memediasi konflik kepentingan yang muncul antara agen dan *prinsipal*. Teori keagenan digunakan untuk menjelaskan bahwa seorang auditor dengan kinerja audit yang tinggi akan didukung oleh sikap profesionalisme auditor, etika profesi, komitmen organisasional dan sikap independensi. Teori ini juga menjelaskan bahwa timbulnya masalah agensi disebabkan oleh adanya asimetri informasi dan konflik

kepentingan diantara keduanya. Kinerja auditor yang baik dan bertanggung jawab harus memberikan informasi yang sebenarnya agar pengguna laporan keuangan tidak salah dalam mengambil keputusan. Penelitian ini menjadikan teori agensi sebagai dasar dari kinerja audit, ketika terjadi permasalahan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen maka pihak *pricipal* dapat mempercayai auditor untuk melakukan pengauditan atas laporan keuangan yang dibuat oleh manajemennya. Agen juga menginginkan kompensasi yang tinggi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kompensasi tersebut dapat berupa upah gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk lain insentif yang diberikan prinsipal sehingga dapat memotivasi agen dalam meningkatkan kinerjanya (Munawaroh et al., 2022), sehingga inti dari kaitan teori agensi dengan variabel penelitian adalah menjebati hubungan antara kinerja auditor dan pemegang saham secara baik.

2.1.2 Kinerja Auditor

Menurut Prambowo & Riharjo (2020) pengertian kinerja secara umum adalah kemampuan seseorang menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dalam ranah auditor, kinerja auditor adalah kemampuan auditor untuk memberikan hasil audit laporan keuangan yang berkualitas dengan penuh tanggung jawab (Hendrawan & Budiarta, 2018). Untuk menghitung atau mengukur kinerja auditor menggunakan indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan tepat waktu (Prambowo & Riharjo, 2020). Terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor antara lain (Gaffar, 2022):

- 1) Kemampuan (*ability*), yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. Seorang auditor yang

mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.
- 3) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan untuk kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
- 4) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya yaitu menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan, seorang auditor harus bekerja dengan kinerja yang baik. Seorang auditor dapat bekerja dengan kinerja yang baik jika dalam melaksanakan tugas audit dalam kondisi tanpa tekanan dan mengedepankan profesionalisme (Marita & Gultom, 2018)

2.1.3 Profesionalisme Auditor

Bidang akuntansi telah melakukan usaha yang sungguh-sungguh untuk mendapatkan label “profesi”, profesi merupakan suatu pekerjaan yang memiliki beberapa jenis pekerjaan yang memiliki beberapa kriteria antara lain mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai bidangnya, menetapkan standar yang ada dibidangnya serta melaksanakan dan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan

(Suciana, 2021). Badan yang menyusun standar, asosiasi profesional, dan kode etik merupakan bukti adanya struktur profesional untuk akuntansi dan akuntan (Suciana, 2021). Sikap profesional tercermin pada pelaksanaan kualitas yang merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi atau seorang profesional. Menurut (Azhari et al., 2020). seseorang dikatakan profesional jika memenuhi 3 (tiga) kriteria yaitu:

- 1) Memiliki keahlian dalam bidangnya
- 2) Melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menerapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan.
- 3) Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan tersebut. Dengan adanya tanggung jawab terhadap masyarakat atau klien seorang akuntan publik yang profesional harus bersikap semestinya. Auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran, maka profesionalisme sangat diperlukan oleh auditor demi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat menghasilkan kinerja auditor yang baik dan benar (Keumala, 2020).

2.1.4 Etika Profesi

Etika adalah nilai yang bersumber dari masyarakat sebagai mengatur perilaku manusia yang bersifat perilaku tidak etis dan rohani dalam bentuk pengaturan lisan (adat kebiasaan) dan ada yang tertulis (kode etik). Etika juga dapat diartikan sebagai seperangkat principal moral atau nilai-nilai yang ideal. Nilai-nilai inilah yang berupa doktrin agama, hukum dan peraturan serta kode etik bisnis untuk

kelompok-kelompok profesional. Sitohang dan Siagian berpendapat bahwa profesi auditor memerlukan etika yang berguna untuk meningkatkan profesionalisme profesi auditor (Sitohang & Siagian, 2019).

Etika profesional merupakan etika yang mencakupi prinsip perilaku yang dirancang baik untuk orang-orang profesional dengan tujuan praktis dan idealitis. Etika profesional dibuat dan bagi anggotanya secara sukarela menerima prinsip perilaku tersebut. Menurut (Reftisyah, 2020) guna meningkatkan kinerja auditor, maka seseorang auditor dituntut untuk selalu menjaga standar perilaku etis. Kewajiban ini berfungsi untuk menjaga standar perilaku etis berhubungan dengan adanya tuntutan masyarakat terhadap peran profesi akuntan, khususnya atas kerja akuntan publik. Ada tiga alat ukur untuk mengukur etika auditor antara lainnya :

1) Tanggung Jawab Profesi Auditor

Auditor yang menjunjung tinggi etikanya akan membuat laporan audit yang dapat dipertanggung jawabkan dan sesuai dengan aturan SAK yang telah ditentukan. Kebenaran dalam sebuah laporan audit sangatlah penting, tetapi auditor yang bertanggung jawab akan tetap mengakui apabila ada kesalahan yang menyebabkan kerugian.

2) Integritas

Seorang auditor harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menghadapi masalah dan tidak dapat diintimidasi oleh orang lain yang dapat mempengaruhi sikap dan keputusan.

3) Objektivitas

Sebagai auditor tidak boleh memihak kepada siapapun yang memiliki kepentingan terhadap hasil audit, maka dari itu auditor tidak memperoleh

menerima pekerjaan apabila dipihak klien terdapat seseorang atau lebih yang mempunyai hubungan penting.

Etika profesi diperlukan oleh setiap profesi, khususnya bagi profesi yang membutuhkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Masyarakat akan sangat menghargai profesi yang menerapkan standar mutu yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seorang auditor mentaati kode etik sebagai akuntan. Kode etik auditor merupakan aturan perilaku auditor yang sesuai dengan tuntunan organisasi dan profesi serta standar audit yang merupakan ukuran mutu minimal yang harus dicapai oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, jika aturan ini tidak dipenuhi maka auditor tersebut bekerja dibawah standar, oleh sebab itu pelaksanaan audit harus mengacu kepada standar audit dan kode etik yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari standar audit (Saraswati & Bandera, 2018). Dengan adanya etika profesi, maka setiap profesi maupun profesi lainnya dituntut untuk mematuhi etika profesi yang bersangkutan dengan profesinya, karena etika profesi adalah pondasi dalam menjalankan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar (Rahman, 2017).

2.1.5 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan sebagai sesuatu kondisi dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ketika seorang auditor yang berkomitmen pada suatu organisasi pada mengambil tindakan terhadap tempat kerja, auditor memiliki rasa yang kuat untuk melindungi organisasi, dapat meningkatkan kinerja organisasi, dan berkomitmen kuat untuk menetapkan tujuan perusahaan (Prabayanthi & Widhiyani, 2018).

Komitmen anggota organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi apapun bentuk organisasinya. Karisma (2017) menyatakan komitmen organisasi merupakan sikap kerja seseorang yang merupakan hasil dari identifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi yang mempengaruhi keputusan pekerjaan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merkrut individu tersebut. Terdapat tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi yaitu (Zaid & Saludin, 2021):

1) Komitmen afektif (*afeective commitment*)

Hal ini terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen ini akan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karna membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain sebab karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, dengan kata lain karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen in didasarkan oleh nilai-nilai dari diri sendiri, kereka bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus

dilakukan, sehingga karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

2.1.6 Kompensasi Finansial

Kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh para karyawan untuk memilih sebuah pekerjaan adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial bisa jadi menjadi sesuatu yang membuat karyawan tidak puas karena gaji, bonus dan tunjangan ternyata diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini berakibat pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tugas-tugas yang diberikan tidak tepat waktu dikerjakan, sering bolos atau yang paling fatal adalah karyawan tersebut akan mengundurkan diri dari perusahaan guna mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan harapan (Aziz, 2019b).

1) Jenis-Jenis Kompensasi Finansial

Jenis kompensasi finansial dibagi menjadi 2 bagian dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

1) Kompensasi finansial langsung diantaranya :

- a) Gaji pokok adalah kompensasi finansial yang diterima oleh seseorang pegawai yang bisaanya berupa upah atau gaji, sedangkan gaji merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada pegawai secara teratur.
- b) Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c) Upah insentif adalah tambahan balasan jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas standar.

2) Kompensasi finansial tidak langsung diantaranya :

a) Tunjangan Karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, sakit, liburan, tanggal merah, asuransi kesehatan dan program pensiun).

b) Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2) Asas Pemberian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan, asas kompensasi harus berdasarkan asas layak dan asas adil serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku yaitu (Hasibuan, 2017):

a) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, resiko pekerjaan, jenis kerja, jabatan pekerjaan, tanggung jawab, dan memenuhi persyaratan internal konsisten.

b) Asas layak

Kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakan. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

3) Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibun tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah (Hasibuan, 2017):

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas pegawai

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin kerna *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin pegawai semakin baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dihindari.

2.1.7 Independensi

Independensi adalah sikap yang tidak berpihak, tidak dalam tekanan, dan bergantung dengan siapapun. Seorang auditor sangat membutuhkan independensi agar dapat melakukan audit laporan keuangan dan memberikan pendapat dengan sewajar-wajarnya dan sejujur-jujurnya oleh karena itu, semakin tinggi independensi akan meningkatkan kinerja auditor (Marita & Gultom, 2018).

Mulayadi (2014:26) menyatakan independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung dengan orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat.

Dengan demikian, sebagaimana yang telah ditulis dalam Standar Profesional Akuntan Publik bahwa auditor tidak membenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, karena bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan pendapatnya (Indonesia, 2017). Auditor akan mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan. Namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan (paling tidak sebagian) atas laporan audit independent contohnya calon-calon pemilik dan kreditur.

Pengertian independen bagi akuntan publik (eksternal auditor, dan internal auditor) dibagi menjadi 3 (tiga) jenis independensi yaitu (Sukrisno, 2017):

- 1) *Independent in appearance* (independensi dilihat dari penampilannya di struktur organisasi perusahaan). Akuntan publik adalah independen sebab pihak luar perusahaan sedangkan internal auditor tidak independen karena merupakan pegawai perusahaan.
- 2) *Independent in fact* (independensi dalam kenyataan atau dalam menjalankan tugasnya). *In fact*, akuntan publik seharusnya independen, sepanjang dalam menjalankan tugasnya memberikan jasa profesionalnya, bisa menjaga integritas dan selalu mentaati kode etik profesionalnya, standar akuntan publik, dan profesi akuntan publik. Jika tidak, akuntan publik *in fact* tidak independensi. *In fact* internal auditor bisa independen jika dalam menjalankan tugasnya selalu mematuhi kode etik internal auditor dan jasa profesional practice framework of internal.
- 3) *In mind*, misalnya seorang auditor mendapatkan temuan audit yang memiliki indikasi pelanggaran atau korupsi yang memerlukan audit adjustment yang material. Kemudian dia berpikir untuk menggunakan findings tersebut untuk memeras audit walaupun baru pikiran yang belum dilaksanakan. *In mind* auditor sudah kehilangan independensinya. Hal ini berlaku baik untuk akuntan publik maupun internal auditor.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dicantumkan secara jelas dalam sebuah penelitian agar terhindar dari plagiat. Penelitian sebelumnya dapat memperkuat dalam menganalisis permasalahan karena adanya penelitian-penelitian yang relevan dapat

diketahui dalam hasil yang telah dicapai oleh peneliti sebelumnya yang belum terselesaikan, faktor-faktor yang mendukung dan perencanaan yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Marita dan Gultom (2018) dalam penelitiannya menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi, dan komitmen organisasi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Maritan dan Gultom (2018) adalah sama-sama menggunakan variabel profesionalisme, etika profesi, independensi, dan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian tersebut adalah penelitian Marita dan Gultom (2018) menambahkan variabel motivasi. Perbedaan lainnya yaitu penelitian ini menggunakan lokasi KAP di Bali sedangkan penelitian Marita dan Gultom (2018) menggunakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Prambowo dan Riharjo (2022) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu independensi, profesionalisme, dan etika profesi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme, dan etika profesi memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Prambowo dan Riharjo (2022) adalah sama-sama menggunakan variabel independensi, profesionalisme, dan etika profesi, sedangkan perbedaan penelitian

tersebut adalah penelitian ini menggunakan lokasi KAP di Bali sedangkan Prambowo dan Riharjo (2022) menggunakan lokasi di KAP Surabaya yang terdaftar di IAPI.

Situmorang dan Sudjiman (2022) dalam penelitiannya menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu etika dan independensi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Situmorang & Sudjiman, 2022). Hasil penelitiannya menunjukkan etika dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel etika dan independensi, sedangkan perbedaan penelitian tersebut adalah penelitian ini menggunakan lokasi KAP di Bali sedangkan Situmorang dan Sudjiman (2022) menggunakan lokasi di KAP Provinsi Jakarta.

Fauziana (2018) dalam penelitiannya menggunakan 6 (enam) variabel independen yaitu independensi, etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi serta memiliki 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Fauziana, 2018). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adalah independensi, etika profesi auditor, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja auditor sedangkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziana (2018) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independensi, etika profesi auditor, profesionalisme dan komitmen organisasi. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel motivasi dan budaya organisasi.

Wulandari dan Dharma (2018) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu profesionalisme auditor, komitmen organisasi dan etika profesi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Wulandari & Dharma, 2018). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, komitmen organisasi dan etika profesi memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wulandari dan Dharma (2018) adalah sama-sama menggunakan variabel profesionalisme auditor, komitmen organisasi dan etika profesi, sedangkan perbedaan penelitian tersebut adalah periode penelitian

Prabayanthi dan Widhiyanti (2018) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Prabayanthi & Widhiyani, 2018). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabayanthi dan Widhiyanti (2018) adalah sama-sama menggunakan variabel profesionalisme dan komitmen organisasi. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Sirait (2020) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu struktur audit, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Sirait, 2020). Teknik analisis yang

digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa struktur audit memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor sedangkan budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak memiliki hubungan terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2020) adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel struktur audit dan budaya organisasi. Perbedaan lainnya adalah penelitian ini menggunakan lokasi KAP di Bali sedangkan Sirait (2020) menggunakan lokasi KAP di Yogyakarta, Surakarta, Semarang, dan Surabaya.

Munawaroh, dkk (2022) dalam penelitiannya menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu pendidikan pelatihan dan kompensasi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor. Munwaroh, ddk (2022) menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan pendidikan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja auditor, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini yang dilakukan oleh Munawaroh, dkk (2022) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kompensasi. Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel pendidikan pelatihan .

Lenggono (2020) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independensi yaitu gaya kepemimpinan, tindakan supervisi, dan insentif serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Lenggono, 2020). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan tindakan supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Perbedaan penelitian ini adalah periode penelitian dan Lenggono (2020) menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan tindakan supervisi.

Aziz (2019) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu gaji auditor, komitmen profesional auditor, dan budaya kerja, serta menggunakan 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis yang digunakan adalah *partial least square* (PLS)-SEM dengan menggunakan alat analisis data SmartPLS 3.0 (Aziz, 2019b). Hasil penelitiannya menunjukkan gaji auditor, profesional dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Gaji auditor dan komitmen profesional auditor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Gaji auditor dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan komitmen profesional auditor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2019) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel gaji auditor. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Aziz (2019) adalah penelitian menggunakan lokasi KAP di Bali sedangkan Aziz (2019) menggunakan lokasi di DKI Jakarta. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Eva, dkk (2021) dalam penelitiannya menggunakan 4 (empat) variabel independen yaitu independensi, komitmen organisasi, struktur audit, dan motivasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Eva et al., 2021). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitiannya menunjukkan independensi, komitmen organisasi, struktur audit, dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Eva, dkk (2021) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independensi dan komitmen organisai. Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel struktur audit dan motivasi. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Wahyu,dkk (2021) dalam penelitiannya menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, profesionalisme, dan independensi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Wahyu et al., 2021). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, profesionalisme, dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu, dkk (2021) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel profesionalisme, dan independensi. Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pemahaman *good governance*.

Sholihah (2018) dalam penelitiannya mengguankan 5 (lima) variabel independen yaitu budaya organisasi, independensi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Sholihah, 2018). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor namun independensi, kompetensi dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

(Sholihah, 2018). Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sholihah (2018) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independensi dan profesionalisme. Adapun perbedaan penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan. Perbedaan lainnya periode penelitian.

Secara umum persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang berfungsi pada pengawasan terhadap kinerja auditor. Perbedaan secara umum yaitu lokasi penelitian, periode tahun penelitian dan menambahkan variabel yang baru.

