

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR

Oleh :

Nuhamidah Pulungan, SE, MM

Dosen UGN, Padangsidempuan

Abstrak

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kualitas auditing yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas staf auditor perusahaan tersebut. Auditing yang berkualitas akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor yang merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja perusahaan. Kinerja auditor dipengaruhi oleh orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi.

Kata kunci : *kualitas kerja, auditor dan kinerja*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Auditor yang menjalankan fungsi penilai independen di suatu perusahaan sangat dibutuhkan perannya guna menunjang pencapaian kinerja perusahaan yang terbaik. Auditing adalah sebuah fungsi penilaian independen yang dijalankan dalam perusahaan yang digunakan untuk menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian perusahaan. Kualitas auditing yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas staf auditor perusahaan tersebut. Auditing yang berkualitas akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor yang merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja perusahaan.

Penelitian mengenai kualitas hasil kerja atau kinerja telah dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005),

dimana penelitian ini melihat pengaruh pengalaman yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan professional, afiliasi komunitas terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turn over intention*. Dalam penelitian ini, kinerja kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turn over intention* sebagai variabel dependen atau terikat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2004), melihat perbedaan kinerja auditor dari segi gender, dimana kinerja dibentuk oleh komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Alwani (2007) membuktikan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan

ketrampilan sosial. Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor yang meliputi orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dalam kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut As'ad (1991) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah dilakukan penilaian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari standart kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya.

Orientasi etika (*ethical orientation* atau *ethical ideology*) berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Cohen *et. al.* (1995) dan Finegan (1994) menyatakan bahwa setiap orientasi etika individu, pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman harapan atau tujuan dalam setiap perilakunya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya.

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Definisi komitmen profesional banyak digunakan dalam literatur akuntansi adalah sebagai : 1) suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi 2) kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi 3) gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi (Jeffrey dan Weatherholt, 1996).

Pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor (Sularso dan Na'im, 1999; Bonner, 1990; Davis, 1997; Jeffrey, 1992). Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang ditakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996).

Kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Motivasi adalah keadaan pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995). Memotivasi seseorang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Reksohadiprodo (1990), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Auditor yang memiliki motivasi yang baik akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, mampu menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan, serta tidak takut gagal dan memandang kegagalan sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi (Goleman, 2001).

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

2. Landasan Teori

2.1. Orientasi Etika

Orientasi etika (*ethical orientation* atau *ethical ideology*) berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Cohen *et. al.* (1995 dan 1996) dan Finegan (1994)

menyatakan bahwa setiap orientasi etika individu, pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan atau tujuan dalam setiap perilakunya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya.

Orientasi etika menurut Forsyth (dalam Barnett, Bass dan Brown, 1994) dioperasionalkan sebagai kemampuan individu untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan nilai etika dalam suatu kejadian. Orientasi etika menunjukkan pandangan yang diadopsi oleh masing-masing individu ketika menghadapi situasi masalah yang membutuhkan pemecahan dan penyelesaian etika atau dilema etika.

Kategori orientasi etika yang dibangun oleh Forsyth (1992) menyatakan bahwa manusia terdiri dari dua konsep yaitu idealisme versus pragmatisme, dan relativisme versus nonrelativisme yang orthogonal dan bersama-sama menjadi sebuah ukuran dan orientasi etika individu. Idealisme menunjukkan keyakinan bahwa konsekuensi sebuah keputusan yang diinginkan dapat diperoleh tanpa melanggar nilai-nilai luhur moralitas. Dimensi ini dideskripsikan sebagai sikap individu terhadap suatu tindakan dan bagaimana tindakan itu berakibat kepada orang lain. Individu dengan idealisme yang tinggi

percaya bahwa tindakan yang etis seharusnya mempunyai konsekuensi yang positif dan selalu tidak akan berdampak atau berakibat merugikan kepada orang lain sekecil apapun (Barnett, Bass dan Brown, 1994).

Konsep relativisme menunjukkan perilaku penolakan terhadap kemutlakan aturan-aturan moral yang mengatur perilaku individu yang ada. Orientasi etika ini mengkritik penerapan prinsip-prinsip aturan yang universal. Relativisme menyatakan bahwa tidak ada sudut pandang suatu etika yang dapat diidentifikasi secara jelas merupakan 'yang terbaik', karena setiap individu mempunyai sudut pandang tentang etika dengan sangat beragam dan luas. Kebalikannya, orientasi etika nonrelativisme (atau absolutisme) menunjukkan pengakuan adanya prinsip-prinsip moral dengan kewajiban-kewajiban yang mutlak. Individu yang mempunyai idealisme secara otomatis akan memelihara tatacara pekerjaannya sesuai dengan standar professional, sehingga standar professional tersebut akan menjadi arahan dalam bekerja. Ziegenfuss dan Singhapakdi (1994) melakukan penelitian tentang persepsi etis dan nilai-nilai individu terhadap anggota Institute of Internal Auditor. Mereka menyatakan bahwa orientasi etika internal auditor mempunyai hubungan positif dengan perilaku pengambilan keputusan etis. Internal auditor dengan skor idealisme yang tinggi akan cenderung membuat keputusan yang

secara absolute lebih bermoral (*favor moral absolute*) dan sebaliknya.

2.2. Komitmen Profesional

Komitmen professional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 2000). Semenjak awal tenaga professional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional (Schwartz, 1996). Komitmen professional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya, *et. al.*, 1981).

Jeffrey dan Weatherholt (1996) menguji hubungan antara komitmen professional, pemahaman etika dan sikap ketaatan terhadap aturan. Hasilnya menunjukkan bahwa akuntan dengan komitmen professional yang kuat maka

perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap aturan dibandingkan dengan akuntan dengan komitmen profesional yang rendah. Windsor dan Ashkanasy (1995) mengungkapkan bahwa asimilasi keyakinan dan nilai organisasi yang merupakan definisi komitmen profesi mempengaruhi integritas dan independensi auditor.

2.3. Pengalaman Audit

Menurut Bouwman dan Bradley (1997) pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Karena pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik. Moeckel (1990) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staff, menghasilkan *memory structure* yang kaya akan lebih berkembang. Pengalaman bagi seorang auditor merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan. Mengingat fungsinya sebagai pemeriksa yang harus mampu memberikan masukan ataupun pendapat.

Sebagaimana Tubbs (1992) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi lebih sadar terhadap kekeliruan yang tidak lazim serta

lebih menonjol dalam menganalisa yang berkaitan dengan kekeliruan tersebut. Pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor (Sularso dan Na'im, 1999; Bonner, 1990; Davis, 1997; Jeffrey, 1992). Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing.

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai suatu perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Luthans (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang dapat memberikan kesenangan atau suatu pernyataan emosional positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan.

Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Ward *et. al.* (1986), meneliti tingkat kepuasan kerja wanita di lima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisory, rekan kerja, promosi, dan gaji. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan public wanita tampak puas terhadap kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia.

2.5. Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995). Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidjrachman dan Husnan, 2000).

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan

untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman 2001). Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang.

Pencapaian keberhasilan menuntut dorongan untuk berprestasi. Studi-studi yang membandingkan para bintang kinerja ditingkat eksekutif dengan rekan-rekannya yang berprestasi bisa menemukan bahwa bintang tersebut menunjukkan ciri-ciri kecakapan peraih prestasi sebagai berikut : mereka berbicara mengenai resiko dan lebih berani menanggung resiko yang telah diperhitungkan. Mereka mendesak dan mendukung inovasi-inovasi baru dan menetapkan sasaran-sasaran yang menantang bagi para bawahan mereka. Mereka tidak ragu-ragu memberikan dukungan bagi gagasan-gagasan *entrepreneurial* yang dicetuskan orang lain. Kebutuhan berprestasi adalah kecakapan yang paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif bintang dari para eksekutif biasa.

3. Pembahasan

Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut Noe (1994) dalam pengukuran kinerja individu dapat dilihat dari beberapa pendekatan,

yaitu (1) pendekatan komparatif yang menilai dengan membandingkan antara kinerja kerja individu yang satu dengan yang lainnya, (2) pendekatan atribut, berarti penilaian dilihat dari atribut yang diperlukan bagi kesuksesan perusahaan, misalnya dengan melihat inisiatif, kepemimpinan dan kompetensinya, (3) pendekatan perilaku, berarti penilaian dilihat dari sikap dan perilakunya, (4) pendekatan hasil, penilaian dilihat dari outputnya, (5) pendekatan kualitas total merupakan kombinasi antara pendekatan atribut dan hasil.

Dari beberapa pendekatan tersebut bagi setiap perusahaan mempunyai kebebasan dalam penggunaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Demikian pula dengan pengukuran kinerja bagi profesi tertentu. Organisasi memperoleh *benefit* dari pekerjaan individu yang berperilaku dengan cara-cara yang dapat diperkirakan akibat keyakinan yang kompleks atas profesinya (Elliott, 1973 yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty, 1995). Harrell *et. al.* (1989) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) yang menyatakan bahwa auditor intern yang profesional akan merasakan bahwa kinerjanya bisa menjadikan sesuatu yang mungkin membuat mereka mempersoalkan apabila ada usaha penyelewengan oleh manajemen. Pengujian terhadap pengaruh profesionalisme terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan adanya pengaruh positif walaupun

hanya pada dimensi afiliasi komunitas dan tuntutan kemandirian.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta Rivai (2002). Menurut Seymour dalam Yetti, (2005) kinerja merupakan tindakantindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, (5) perencanaan kerja. Menurut Muekijat dalam Yetti (2004), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Irving dalam Surya dan Hananto (2004), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar

kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifatsifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

4. Penutup

Auditor yang menjalankan fungsi penilai independen di suatu perusahaan sangat dibutuhkan perannya guna menunjang pencapaian kinerja perusahaan yang terbaik. Auditing adalah sebuah fungsi penilaian independen yang di jalankan dalam perusahaan yang digunakan untuk menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian perusahaan. Kualitas auditing yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas staf auditor perusahaan tersebut. Auditing yang berkualitas akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor yang merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja perusahaan. Kinerja auditor dipengaruhi oleh orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1991. Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Cohen, L., 1995. *Quality Function Deployment : how to make QFD work for you*, Addison – Wisley Publishing Company.
- Forsyth, W. 1992. “*Group Dynamics*“, Thompson, Allyn & Bacon, 2nd.
- Goleman, Daniel. 2001. Emotional intelligence. New York: Bantam Books.
- Handoko, Hani, 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua Belas, Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. Manajemen Personalia (Jilid II). Jakarta: PT Karya Unipress.
- Kalbers dan Forgyat, 1995. *Profesionalization and Bureaucratization American Soziologikal Review*, Vol 33, pp.99-104.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw-Hill, New York.
- Reksohadiprodjo, S. 1990.. *Ekonomi Perkotaan*. BPFE, Yogyakarta.

Rivai, V. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 1996. *Management*, USA: Prentice Hall. Inc.

Sularso dan Na'im, 1999. "The Effect of Antitrust Investigation on the Management of Earnings: A Further Empirical Test of Political Cost Hypothesis." *Kelola* 13/V: 126--141.