

## KINERJA AUDITOR PEREMPUAN DITINJAU DARI KOMPLEKSITAS TUGAS DAN KOMITMEN ORGANISASI

Sri Hastuti<sup>1</sup>, Rina Moestika, Tamadoy Thamrin  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur,  
Indonesia

### ABSTRAK

*This research is a form of quantitative research to produce a model of performance improvement of auditors by conducting proof of Task Complexity variable, as well as Organization Commitment with expected indicator is the improvement of professionalism and decreasing of cases of code violation. The sample used was 133 junior auditors in Public Accounting Firm registered in IAPI East Java Compartment spread in 3 cities namely Surabaya, Sidoarjo and Malang. The research instrument is a questionnaire distributed directly to the respondents who were sampled in the study. By using Partial Least Square testing, the resulting model that the complexity of the task has a significant positive effect on audit performance, organizational commitment has no effect on audit performance.*

**Keywords:** task complexity, organizational commitment, auditor performance

### PENDAHULUAN

Untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean ( MEA) yang mulai berlaku awal tahun 2016 salah satu tantangan yang dihadapi oleh Indonesia adalah jasa Profesi Akuntan Publik. Akuntan atau auditor yaitu suatu profesi yang salah satu tugasnya melaksanakan audit terhadap laporan keuangan sebuah perusahaan memberikan opini terhadap kelayakan saldo akun dalam laporan keuangan. Catatan perkembangan jumlah akuntan di Indonesia dengan mengacu data Ikatan Nasional Konsultan Indonesia (INKINDO) menunjukkan angka yang lebih kecil apabila dibandingkan dengan perkembangan jumlah akuntan publik di negara-negara berkembang lainnya. Dari data yang diambil tahun 2015 saat ini jumlah akuntan publik di Indonesia hanya mencapai kurang lebih 15.940 orang, sedangkan Filipina sekitar 19.500, Thailand sekitar 56.000 orang, Malaysia berjumlah sekitar 30.000 orang, dan Singapura memiliki lebih dari 27.000 akuntan publik.

Auditor adalah seseorang yang ditugaskan untuk mengaudit dan melaporkan kepada manajer. Menurut Mulyadi (2002:5), auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit. Auditor ditugaskan untuk mengumpulkan dan memeriksa bukti audit untuk memastikan kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang ditetapkan dan kemudian mengomunikasikan kepada user.

---

<sup>1</sup> tutik.hastuti18@gmail.com

Peran auditor adalah sebagai mediator antara pemilik dengan manajer pada suatu perusahaan atau pemerintahan. Karena pihak luar perusahaan memerlukan jasa pihak ketiga untuk menilai keandalan dari pertanggung-jawaban laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Pihak luar mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen.

Umam (2010:189) menegaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja auditor seperti yang dikemukakan oleh Kalbert dan forgarty (1995) dalam Trisnarningsih (2007) adalah sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung.

Gibson (1987) dalam Umam (2010), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu (a) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (b) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (c) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Dalam mengukur kinerja auditor, menurut Larkin (1990) dalam Trisnarningsih (2007), terdapat empat dimensi personalitas, yaitu (a) kemampuan (ability) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia, (b) komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya, (c) motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, (d) kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Untuk menjadi auditor yang profesional sangat diperlukan adanya ketrampilan serta keahlian khusus, selain itu tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor. Seorang auditor yang independen dalam mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi maupun pihak lainnya, melainkan berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan (Hery, 2005 dalam Ichwan, 2012). Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, sehingga kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien maupun publik dalam penilaian hasil audit yang dilakukan.

Sejarah perjalanan wanita di bidang akuntansi merefleksikan suatu perjuangan panjang untuk mengatasi penghalang-penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminasi, perbedaan gender, ketidaksamaan konsep dan konflik antara rumah

tangga dan karir (Rield et al, 1987 dalam Basuki dan Nugroho, 2005:442). Salah satu bidang yang terkena dampak dari ketidakadilan struktur ini adalah bidang akuntansi yang tidak terlepas dari diskriminasi gender, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Hasibuan (1996) dalam Murtanto dan Marini (2003:790) bahwa meskipun partisipasi wanita dalam pasar kerja di Indonesia meningkat secara signifikan, adanya deskriminasi terhadap wanita yang bekerja tetap menjadi suatu masalah.

Hasil kualitas kerja dari karyawan KAP sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing akuntan, salah satunya jenis kelamin yang telah membedakan individu sebagai dasar kodrat manusia. Isu mengenai pengaruh gender di lingkungan kerja meningkat ketika terjadi perubahan komposisi pekerjadi perusahaan-perusahaan berdasarkan gender. Terminologi gender dalam ilmu-ilmu sosial diperkenalkan sebagai acuan kepada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita tanpa konotasi-konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (Macdonald et al, 1997 dalam Trisnarningsih, 2004:109).

Rumusan ilmu-ilmu sosial juga mengenal istilah hubungan-hubungan gender yang merupakan sekumpulan aturan-aturan, tradisi-tradisi, hubungan-hubungan sosial timbal balik dalam masyarakat, dan dalam kebudayaan yang menentukan pembagian kekuasaan di antara pria dan wanita. Sedangkan istilah perilaku gender adalah perilaku yang tercipta melalui proses pembelajaran, bukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri secara alamiah atau takdir yang tak bisa dipengaruhi oleh manusia (Trisnarningsih, 2004:109).

Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi pria maupun wanita. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana baik kaum pria maupun wanita menjadi korban dari sistem tersebut.

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender di Indonesia, masuknya wanita di pasar kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar, sehingga meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap wanita tetap menjadi suatu masalah yang cukup besar (Sunaryo, 1997 dalam Shorea Dwarawati, 2005:22). Dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau tahun 1980 dalam Trisnarningsih (2004:109) ditemukan bahwa 41 persen responden yang mereka teliti yaitu para auditor wanita meninggalkan karir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan.

Sementara itu Hasibuan (1996) dalam Laksmi dan Indriantoro (1999:2) mengatakan bahwa meskipun jumlah wanita karir meningkat, secara signifikan adanya diskriminasi

terhadap wanita tetap menjadi suatu masalah yang cukup besar. Penelitian mengenai perbedaan kinerja pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik (KAP) telah dilakukan oleh Sumekto (1999) dalam Trisnaningsih (2004:110).

Tugas yang dilakukan oleh seorang auditor sangat banyak dan beragam (kompleks) dan tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Kompleksitas tugas yang dihadapi oleh auditor, sangat diperlukan arahan dan bimbingan dari auditor yang lebih senior dalam melaksanakan tugasnya, selain itu juga dibutuhkan komitmen organisasi (loyalitas) yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik .

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Umam (2010:258) sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya. Pernyataan ini mewakili dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang seperti yang diungkapkan Gibson (1987) dalam Umam (2010:190).

Komitmen yang baik diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja suatu pekerjaan karena karyawan tersebut dapat termotivasi dan mempunyai rasa ikut memiliki organisasi dimana dia bekerja. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat dan kinerjanya akan semakin baik.

Komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan, faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan (organisasi) yang akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja (Mathis dan Jackson, 2001:100). Karena apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Dengan adanya komitmen yang tinggi akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, hal ini berarti akan memacu karyawan untuk bekerja lebih produktif. Lebih luas lagi Mathis dan Jackson (2001:100) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

Fenomena yang terjadi adalah adanya berbagai kasus yang berhubungan dengan kinerja auditor mulai terjadi tahun 2002, dengan terungkapnya kasus Enron yang melibatkan kantor akuntan publik yang tergabung dalam *the big five* yaitu Athur Anderson. Tahun 2008 kasus audit PT. Telkom oleh Kantor Akuntan Publik Edy Priyanto & Rekan, Kantor Akuntan Publik Justinus Aditya Sidharta yang dibekukan oleh menteri keuangan dikarenakan adanya

pelanggaran berkaitan dengan konspirasi dalam penyajian laporan keuangan *Great River* dan masih banyak kasus lain yang merupakan pelanggaran kode etik akuntan, sehingga dirasa sangat perlu terus dilakukan pengkajian tentang kinerja auditor dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja perusahaan yang bisa di tampilkan dari opini yang di terbitkan oleh kantor akuntan publik. Hal tersebut yang menjadi motivasi peneliti untuk memfokuskan penelitian pada kinerja auditor.

Model penelitian ini dirancang untuk mengisi *research gap* dengan memasukkan perspektif gender, mengingat isu gender belum begitu diperhatikan. Nurhaeni (2010) isu gender dalam pembangunan di Indonesia belum menjadi isu utama. Perspektif gender disini memiliki keunikan dan originalitas, jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Alasannya, dalam kinerja auditor akan terjadi interaksi manusia, sehingga aspek perilaku haruslah dipahami sepenuhnya untuk mengetahui persepsi individu atas perilaku kompleksitas tugas dan komitmen organisasi. Dalam hal ini adalah perilaku auditor perempuan dan laki-laki yang terlibat dalam pengukuran kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja auditor ditinjau dari kompleksitas kerja dan komitmen organisasi dengan pendekatan gender yang diturunkan ke dalam rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana kontribusi langsung Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor ?
2. Bagaimana kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor ?

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan model kinerja auditor dengan menggunakan variabel penelitian kompleksitas tugas dan komitmen organisasi dengan indikator capaian adalah peningkatan kinerja auditor yang tercermin dari penurunan jumlah pelanggaran kode etik oleh akuntan independen dengan pendekatan gender. Model kerja tersebut diharapkan mampu menciptakan kembali kepercayaan masyarakat terhadap kinerja keuangan perusahaan yang selanjutnya dapat meningkatkan iklim investasi yang dapat berdampak terdapat peningkatan kesejahteraan masyarakat.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian tentang kinerja telah banyak dilakukan sebelumnya, di antaranya oleh Sri Trisnaningsih ( 2007) yang membahas tentang kinerja auditor dengan hasil temuan komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor dan pemahaman *good corporate governance* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor itu sendiri dapat dipengaruhi oleh profesionalisme auditor dan juga

kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh auditor. Semakin sering seorang auditor melakukan pekerjaan pemeriksaan semakin bagus pula hasil kerja seorang auditor (Rina Moestika dan Fredy Kurnia 2010). Orientasi penghindaran tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja pembuatan audit judgment dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor (Nadhiroh, 2010). Hasil penelitian Arifah dkk (2012) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor, begitu juga Hartanto (2014) adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Josina Lawalata, dkk (2008) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan merasa ikut memiliki organisasi tersebut sehingga dia akan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya untuk organisasi

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah di dalam tugas tersebut. Di sini pengambil keputusan atau auditor internal pada khususnya dituntut untuk mengembangkan pola pikir kreativitas dan inovasinya agar tugas yang kompleks tersebut dapat terselesaikan dengan lancar.

Terdapat beberapa definisi lain tentang kompleksitas tugas, antara lain yaitu kompleksitas tugas dapat diidefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007, dalam Nadhiroh, 2010). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain dipersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982, dalam Nadhiroh, 2010).

Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain. Lebih lanjut, Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (*ambiguous*) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000).

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept*

*organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155), komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008:155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Sedangkan menurut Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah, (2008 : 155) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi, sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: (1) sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi; (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi; (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll; (2) karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll; (3) karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja; (4) pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

### **Kinerja Auditor**

Pengertian kinerja (Trisnarningsih, 2007:8) mengemukakan bahwa secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Seperti di kemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang yaitu: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya."

Parkin, 1990 dalam Trisnaningsih (2007:8) juga mengemukakan definisi kinerja sebagai berikut "suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepada seseorang atau sekelompok orang yang di laksanakan berdasarkan kecakapan, pengalamam dan kesungguhan yang diukur dengan emmpertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu".

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyadi (2002) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) ssecara obyektif atas laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar menurut prinsip akuntansi yang berlaku secara umum dalam semua hal yang material, pos isi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kalbers dan Forgaty dalam Ichwan Maulana (2012) kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung. Sehingga kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## **Gender**

Gender disini tidak hanya membedakan perbedaan jenis kelamin, namun lebih kepada perbedaan sikap atau peran yang dikonstruksi secara sosial budaya dan peran tersebut saat ini dapat dipertukarkan. Fakih (1999) gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun cultural dan ciri tersebut dapat dipertukarkan. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa peran laki-laki juga dapat diperankan oleh perempuan ketika kondisi sosial mendukungnya, sehingga perempuan juga dapat menjadi seorang pemimpin.

Penelitian yang mengkaitkan dengan isu gender telah berkembang dengan pesat dan budaya di masyarakat sering dipahami bahwa laki-laki lebih dominan dalam berbagai hal, sedangkan perempuan lebih kepada bagian masyarakat yang marginal, namun pendapat tersebut tidaklah selalu benar. Menurut Gilhigan (1982) dan Pollack (1988) dalam Wood (2007) bahwa sebagian besar perempuan disosialisasikan untuk menghargai hubungan dengan orang lain, mampu berkomunikasi dan responsif, serta mempertahankan hubungan. Pria lebih mungkin untuk menghargai kemandirian dan berkomunikasi dengan caramempertahankan kemandirian mereka dari orang lain.

Murniati (2004) ciri kepemimpinan perempuan mendorong partisipasi, membagikan kekuasaan dan informasi, mengajak orang lain meningkatkan nilai pribadinya dan member kesempatan orang lain merasa bangga atas pekerjaannya. Hersby, *et al.* (2009) perempuan lebih cenderung untuk membuat keputusan dengan fokus *networking*.

Betz, *et al.* (1989) dalam Clikeman, (2000) orientasi etis pada *gender* di area psikologi sosial, dikenal dengan teori sosialisasi *gender*. Teori ini menyatakan bahwa laki-laki dan wanita secara mendasar berbeda dalam perkembangan moral dan kecenderungannya membawa perbedaan nilai-nilai pada tempat kerja. Perbedaan nilai-nilai itu terlihat dari sikap dan perilaku etis mereka. Berdasarkan teori ini laki-laki menempatkan nilai-nilai lebih pada uang, kemajuan, kekuasaan dan mengukur wujud dari kinerja perorangan, sementara perempuan lebih memperhatikan pada hubungan harmonis dan menolong orang.

### **Kerangka Pengembangan Hipotesis**

#### ***Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor***

Kompleksitas tugas telah menjadi variabel penting dalam penelitian tentang penetapan tujuan, pengambilan keputusan, dan kinerja (Maynard dan Hakel, 1997 dalam Sanusi *et al.* 2007). Dalam kasus lingkungan audit, penting untuk mempelajari kompleksitas tugas, karena kompleksitas tugas dapat berdampak pada kinerja audit, dan pemahaman mengenai kompleksitas tugas-tugas audit yang berbeda, dapat membantu para manajer membuat tugas lebih baik dan pelatihan dalam pengambilan keputusan (Bonner, 2002).

Menurut Wood, dalam Nadhiroh, S.A (2010), kompleksitas tugas memiliki tiga dimensi: (1) kompleksitas komponen (jumlah dari isyarat informasi dan tindakan yang berbeda); (2) kompleksitas koordinatif (jenis dan jumlah hubungan antara tindakan dan isyarat); dan (3) kompleksitas dinamis (perubahan dalam tindakan dan isyarat dan hubungan di antaranya). Singkatnya kompleksitas tugas mengacu pada jumlah atribut yang berbeda dalam tugas dan hubungan antara sifat-sifat ini. Secara relatif tugas-tugas sederhana, tugas-tugas kompleks membutuhkan lebih banyak sumber daya pribadi (misalnya sumber daya attentional, kapasitas pengolahan informasi, usaha, dan ketekunan) yang akan diperluas dalam melaksanakannya (Bandura,1986). Kompleksitas tugas yang meningkat dan melebihi sumber daya seseorang yang tersedia menyebabkan kinerja menurun (Kanfer dan Ackerman, 1989).

H<sub>1</sub> : kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor

#### ***Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor***

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept*

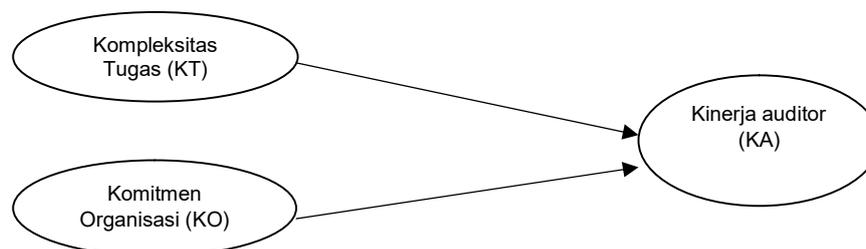
*organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155).

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985 dalam Suartana, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992). Albanese (1981) seperti dikutip oleh Suartana (2000) mengatakan bahwa kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam suatu perusahaan berkaitan dengan perilaku-perilaku karyawan yang diungkapkan pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, termasuk didalamnya berkaitan dengan aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat-minat individu.

Vroom (1964) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai.

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Dari kerangka pengembangan hipotesis maka dapat digambarkan model penelitian seperti berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel dependen Kinerja Auditor dan variabel independen Kompleksitas Tugas, serta Komitmen Organisasi. Dengan menggunakan data sampel

sebanyak 133 auditor dari 50 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Surabaya, Sidoarjo dan Malang yang diperoleh melalui survey langsung ataupun via e-mail . Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan merancang model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*) (Ghozalli, 2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Karakteristik Responden**

Dari 150 kuisisioner yang dikirim sebanyak 133 kuisisioner yang dapat diolah yang berasal dari Surabaya dan Sidoarjo 100 kuisisioner dan malang 33 kuisisioner, dengan karakteristik responden sebagai berikut:

Berdasarkan usia, untuk auditor yang berusia antara 20- 25 tahun 56% ; usia 26-30 tahun 19%. Usia 31 adalah 25%, dari total responden 133 auditor Berdasarkan jenis kelamin adalah untuk auditor laki-laki adalah 47% berjenis kelamin perempuan adalah 53% Berdasarkan Masa kerja auditor dalam tahun adalah: untuk masa kerja kurang dari 1 tahun 6%, masa kerja 1-3 tahun 68%. Masa kerja 3 – 5 tahun 26%.

### **Hasil Pengujian *Outer Model***

Pada uji ini dilakukan 2 kali putaran dan *convergent validity* yang ke dua nilai yang dihasilkan untuk semua indikator variabel lebih dari 0,5 sehingga bisa dikatakan telah memenuhi *convergent validity*. Untuk nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, kinerja auditor 0.588501, komitmen organisasi 0.755129 berarti kedua variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik bagi variabel laten. Sedangkan nilai AVE variabel kompleksitas tugas 0.558 lebih dari 0,50, berarti variabel kompleksitas tugas memiliki *discriminant validity* yang baik. Sedangkan nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbachs Alpha* dari variabel kinerja auditor, kompleksitas tugas, dan komitmen organisasi lebih dari 0,70, maka semua variabel memiliki reliabilitas konstruk yang tinggi.

### **Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pada PLS, koefisien parameter jalur diperoleh melalui bobot inner model dengan nilai T-statistik melalui prosedur bootstrap standart error, dengan hasil perhitungan *software Smart PLS*. Adapun hasil model sebagai berikut:

Kompleksitas Tugas (KT) berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja Auditor (KA) dengan koefisien *path* sebesar 0,4136, dimana nilai *T-statistic* = 2,4998 lebih besar dari nilai  $Z_{\alpha} = 0,10$  (10%) = 1,645, sehingga hasil analisis hipotesis pertama dinyatakan bahwa

kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan hipotesis pertama secara statistik teruji kebenarannya. Artinya dengan meningkat KT yang melebihi sumber daya seseorang yang tersedia menyebabkan kinerja akan menurun. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kanfer dan Ackerman (1989).

Komitmen Organisasi (KO) berpengaruh Non Signifikan terhadap Kinerja Auditor (KA) dengan koefisien path sebesar 0,0050, dimana nilai *T-statistic* = 0,0682 lebih kecil dari nilai  $Z \alpha = 0,10$  (10%) = 1,645, sehingga hasil analisis hipotesis ketiga dinyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan hipotesis ketiga secara statistik tidak teruji kebenarannya. Artinya komitmen organisasi yang baik tidak dapat berdampak positif terhadap kinerja auditor, karena auditor tersebut sudah mempunyai rasa ikut memiliki organisasi dimana dia pertama bekerja di KAP tersebut. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu tim, membuat auditor junior krang mendukung semua kegiatan proses pemeriksaan secara aktif, yang akhirnya komitmen organisasi yang diajarkan tidak mampu memacu seorang auditor untuk bekerja lebih produktif. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Larkin dan Seweikart (1992) dan Suartana (2000) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN**

Dari hasil yang ada dapat di simpulkan beberapa hal:

- a) Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor
- b) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardilla, & Mustika, R. (2010). *Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajer dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada PT. Samsung Indonesia, Hasil Penelitian*.
- Arifah, N., Usman, A., & Rahmawati. (2012). Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Bonner, S.S, & G.B. (2002). The effect of Monetary Incentive on Effort & Task Performance: Theories, Evidence and Framework of Research. *Accounting, Organization and Society*. 27(4/5), 303:34.
- Engko, C., & Gudono. (2007). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locuss Of Control Terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *JAAI*, 11(2).

- Ghozalli, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit.
- Kanfer, R., & Ackerman, P.L. (1989). Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude: Treatment Approach to Skill Acquisition. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 74, 657-690.
- Kuncoro, M.A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Riset Manajemen & Akuntansi*, 2 (4).
- Lawalata, J., Said, D., & Mediaty. (2008). Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, & Puradiredja, K. (1998). *Auditing. Edisi ke-5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadhiroh, S.A. (2010). *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment (Studi Pada kantor Akuntan Publik di Semarang)*.
- Raharjo, Nafisah. (2006). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris departemen Agama Kabupaten Kendal dan kota Semarang). *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 2(2), 69.
- Restuningdiah, N., & Indriantoro, N. (2000). Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh pemakai sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 3(2), 119-133.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi. (Judul Asli: Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 12 th edition)*. Jilid 1. Penerjemah Diana Angelica.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Suartana, I.W. (2000). *Anteseden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor*. Hasil Penelitian Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan).
- Trisnaningsih, S. (2007). *Independensi Auditor, Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*, Simposium Nasional Akuntansi X Makasar.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- \_\_\_\_\_. (1993). Perceived Self Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.