

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KAP YANG ADA DI BANDUNG

Oleh :

Nono Supriatna

(*Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Pendidikan Indonesia*)

Abstrak

Penelitian ini bertolak dari pentingnya profesionalisme akuntan sebagai *human capital* pada kantor akuntan sebagai perusahaan jasa. Penelitian ini dimaksudkan untuk mempelajari pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor pada KAP yang ada di Bandung dengan mengajukan hipotesis penelitian bahwa, *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, baik secara parsial maupun secara simultan. Beberapa dimensi sebagai sub variabel yang membentuk *human capital* yang akan dipelajari direpresentasikan oleh faktor-faktor *individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness*. Adapun kinerja auditor diukur dengan tiga faktor yang membentuk kinerja yaitu (1) faktor individual, (2) faktor psikologis, dan (3) faktor organisasi. Penelitian dilaksanakan pada kantor akuntan yang berlokasi di Bandung. Dari jumlah populasi diambil sampel secara random yang terdiri dari akuntan senior dan akuntan junior sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket. Sesuai dengan skala pengukurannya, data yang telah terkumpul diuji validitas dengan rumus korelasi Rank Spearman dan reliabilitasnya dengan Alpha Cronbach. Data yang telah diuji dan dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya dianalisis dengan analisis korelasi dan regresi. Berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi untuk menguji hipotesis diperoleh temuan hasil penelitian bahwa *human capital* secara simultan memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerjanya. Sedangkan dari analisis regresi multiple diketahui bahwa setiap dimensi memberikan kontribusi beragam terhadap kinerja auditor dan signifikan pada $p=0,05$, sehingga dari hasil uji signifikansi, baik secara parsial maupun simultan dapat disimpulkan untuk menerima hipotesis penelitian, yaitu *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : *human capital*, kinerja auditor

Pendahuluan

Setiap organisasi memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya. Penggunaan sumber daya tersebut harus dikelola secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan nilai organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya organisasi yang baik juga diperlukan untuk menjamin kepercayaan berbagai pihak yang berkepentingan seperti investor, kreditor, pemerintah, masyarakat luas dan lain sebagainya. Sehubungan dengan hal tersebut, laporan penggunaan sumber daya suatu organisasi, seperti halnya laporan keuangan suatu perusahaan harus diperiksa terlebih dahulu kebenarannya sebelum disajikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut. Pemeriksaan

atas laporan keuangan dilakukan perusahaan setiap akhir tahun buku untuk menjamin keabsahannya seperti yang dikehendaki pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan demikian, kebutuhan atas jasa audit diperlukan secara kontinuitas tiap tahun oleh berbagai perusahaan dan instansi-instansi pemerintahan. Hal ini sejalan dengan meningkatnya jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menyediakan jasa pemeriksaan laporan keuangan (auditing) di samping jasa-jasa lainnya.

Namun di sisi lain muncul pertanyaan, sejauh mana tingkat kompetensi dan independensi para auditor tersebut dalam melakukan tugasnya sehingga betul-betul dapat menjamin keabsahan laporan keuangan dari perusahaan yang diauditnya. Beberapa skandal besar berkaitan dengan kompetensi dan independensi auditor dalam menjalankan fungsinya sempat menurunkan kepercayaan masyarakat. Seperti halnya kasus 10 KAP yang dituduh melakukan persekongkolan dalam pemeriksanaan keuangan 37 bank sebelum krisis tahun 1997. Hasil audit atas bank-bank tersebut sehat, namun kemudian diketahui bahwa bank-bank tersebut kolaps, tidak tahan terhadap krisis yang terjadi karena kinerja keuangannya ternyata buruk. Dari hasil investigasi diketahui bahwa 10 KAP tersebut terlibat dalam praktik kecurangan akuntansi (Suryana, 2002). Kasus lainnya, diantaranya Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakotta & Mustofa dengan kliennya PT. Kimia Farma.Tbk. yang manipulasi laporan keuangan PT. Kimia Farma,Tbk.tahun 2001 yang menggelembungkan laba bersih hingga sebesar Rp. 132 Milyar dari laba bersih yang sesungguhnya setelah diperiksa kembali hanya sebesar Rp 99,56 milyar (Badan Pengawas Pasar Modal (Bapepam: 2002).

Profesionalisme akuntan publik menjadi suatu keharusan dalam memeriksa laporan keuangan untuk menjamin keabsahan atas laporan keuangan perusahaan. Kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai perusahaan penyedia jasa profesional sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sebagai para pelaksana pemeriksaan. Sumber daya manusia ini berperan sebagai modal perusahaan (*human capital*) dalam menjalankan aktivitasnya.

Atas dasar itu permasalahan tersebut, maka dalam penelitian ini akan dipelajari bagaimanakah pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor pada KAP yang ada di Bandung.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Bagaimanakah deskripsi *human capital* pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Bandung; (2) Bagaimanakah deskripsi kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Bandung; (3) Bagaimanakah pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Bandung.

Kajian Pustaka

Manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana halnya kapital-kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Atas dasar pandangan tersebut, maka manusia dalam suatu organisasi berperan sebagai modal yang kemudian disebut *human capital*. Unsur *human capital* ini meliputi pengetahuan, gagasan (*ide*), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja.

Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi bisnis. Pengembangan suatu organisasi dapat diperoleh melalui penelitian, diskusi-diskusi ilmiah, dan pelatihan-pelatihan. Menurut Mayo (2000), human capital memberikan nilai tambah terhadap perusahaan dalam bentuk motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang disumbangkan para karyawan tersebut dapat berupa pengembangan kompetensi, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen. Human capital merupakan modal perusahaan yang khas, karena dapat dikembangkan dan tidak dapat ditiru. Oleh karena itu, human capital merupakan modal yang sangat bernilai bagi perusahaan.

Adapun unsur-unsur yang dapat membentuk human capital ini terdiri dari *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*, yang masing-masing memiliki peranan masing-masing dalam menentukan nilai perusahaan (Mayo, 2000). Kemampuan individu (*individual capability*) dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kemampuan nyata (*actual ability*) dan kemampuan potensial (*potential ability*). Sedangkan dimensi dari *individual capability* ini mencakup kemampuan pribadi (*personal capabilities*), pengalaman (*experience*), nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakan (*values and attitudes that influence actions*), serta jaringan dan kontak sosial (*the network and range of personal contacts*).

Mangkunegara (2008: 61), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi untuk selalu berprestasi dalam pekerjaan ini kemudian dikenal dengan konsep motivasi berprestasi (*achievement motive*) seperti dikemukakan oleh Johnson (dalam Sindu Mulianto Dkk., 2006) bahwa "*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence*". Adapun karakter dari motivasi berprestasi itu diantaranya (a) memiliki tanggung jawab yang tinggi; (b) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan; (c) berani mengambil keputusan; (d) berani mengambil resiko; (e) melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya; (f) orientasi pada hasil pekerjaan yang optimal; dan (g) memiliki antusias dan optimis yang tinggi. (McClelland dan Edwad Murray, dalam Mangkunegara : 2008)

Gaya kepemimpinan (*the leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2005). Sementara Siagian (2008) mengungkapkan tiga tipe kepemimpinan yaitu: kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*), kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented*), dan kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*).

Berkaitan dengan budaya organisasi, Robbins & Judge (2009:585) memberikan definisi sebagai "*a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*". Sementara Gibson, Ivancevich dan

Donnelly (2006: 31) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “*What the employee perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectations*”. Sedangkan Luthans (2005) menyatakan bahwa budaya organisasional merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Selanjutnya Robbins & Judge (2009:585-586) mengacu pada pendapat O’Relly III, Chatman & Caldwell dalam penelitiannya berhasil mengidentifikasi tujuh nilai primer yang menggambarkan karakteristik budaya organisasional antara lain (1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*); (2) Perhatian terhadap kerincian (*attention to detail*); (3) Orientasi hasil (*outcome orientation*), (4) Orientasi orang (*people orientation*), (5) Orientasi tim (*team orientation*), (6) Keagresifan (*aggressiveness*), dan (7) Daya penyesuaian (*adaptability*).

Dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, Gibson, Ivancevich & Donnelly (2006) yang mendasarkan analisisnya pada beberapa hasil penelitian para ahli berhasil mengidentifikasi tiga pendekatan yang berbeda. Ketiga pendekatan tersebut adalah pendekatan pencapaian tujuan (*goal approach to effectiveness*), pendekatan sistem terbuka, pendekatan stakeholder. Berkaitan dengan pendekatan Pencapaian Tujuan, dinyatakan bahwa “*According to this approach, an organization exists to accomplish goal*”. Berdasarkan pendekatan ini organisasi dipandang sebagai suatu kesatuan yang dibentuk secara sengaja, rasional, dan memiliki tujuan yang jelas, maka baik tidaknya kinerja organisasi harus dilihat dari kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat ini didukung oleh Steers (1985:46) berdasarkan meta analisis terhadap beberapa hasil penelitian para ahli mengidentifikasi beberapa ukuran-ukuran kinerja organisasi, dan yang paling banyak digunakan diantaranya adalah “profitabilitas, produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan/karyawan”.

Pendekatan Teori Sistem (*System Theory approach*). Pada pendekatan ini kinerja organisasi harus dilihat dalam konteks kerja sistem, yang terdiri dari input, proses, dan output. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh keselarasan antara permintaan dan penawaran dari lingkungan yang menyediakan input dan sekaligus memerlukan outputnya. Ukuran kinerja yang digunakan termasuk pada kelompok kriteria jangka pendek yang terdiri dari kualitas, produktivitas, efisiensi, dan kepuasan; kriteria jangka menengah terdiri dari kemampuan bersaing dan pengembangan; dan kriteria jangka panjang adalah daya hidup.

Pendekatan Stakeholder (*Stakeholder Approach to Effectiveness*). Gibson, Ivancevich & Donnelly (2006:23) mengungkapkan bahwa pendekatan stakeholder ini bertujuan untuk mencapai keseimbangan kepuasan diantara berbagai bagian atau pihak-pihak yang berkepentingan terhadap organisasi, baik perorangan atau kelompok. Oleh karena itu, pendekatan ini memandang bahwa organisasi dikatakan berhasil jika dapat memenuhi tuntutan para konstituen atau stakeholder, terutama stakeholder yang menentukan keberlangsungan organisasi tersebut. Kriteria kinerjanya antar konsituensi yang satu dengan yang lainnya bisa berbeda-beda. Misalnya, pemilik berkepentingan dengan laba atas investasi dan pertumbuhan pendapatannya. Sedangkan karyawan berkepentingan dengan

kompensasi, tunjangan tambahan, kepuasan kerja, dan keamanan. Sementara pelanggan berkepentingan dengan kepuasan terhadap kualitas, harga, dan pelayanan.

Metode Penelitian

Sesuai dengan masalah yang akan dipelajari pada penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory*. Metode survey ini dimaksudkan untuk memperoleh fakta-fakta, mencari keterangan-keterangan faktual serta berusaha untuk menggambarkan gejala-gejala dari praktek yang sedang berlangsung (Nazir, 2005:65). Sedangkan Jogiyanto (2008:3) menyebutkan bahwa metode survey adalah pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden-responden secara tertulis. Adapun *Explanatory* berkaitan dengan sifat analisisnya yang berupaya mempelajari hubungan kausalitas melalui pengujian hipotesis antara beberapa variabel yang sedang diteliti (Singarimbun, 2006:34).

Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis ini biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan diantara beberapa kelompok atau beberapa variabel independen dalam situasi tertentu (Uma Sekaran and Roger Bougie, 2010:108). Hubungan kausalitas yang ada dalam penelitian ini adalah antara variabel human capital dan kinerja auditor pada KAP di Bandung. Untuk keperluan pengujian hipotesis tersebut dikumpulkan sejumlah data, yang relevan, baik data primer maupun sekunder dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket.

Sesuai dengan rumusan masalahnya, unit analisis pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bandung. Dari 26 KAP yang tercatat pada IAPI, terdapat 12 KAP yang diketahui masih aktif dan memberikan izin penelitian. Jumlah auditor pada ke 12 KAP tersebut sebanyak 220 orang. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian ini, secara statistik diperoleh angka sampel 75 auditor. Adapun teknik pengumpulan datanya digunakan kuesioner dengan menyebarkan angket kepada semua responden. Sesuai dengan skala pengukuran data dalam skala ordinal, data yang diperoleh terlebih dahulu diuji validitasnya dengan rumus korelasi Rank Spearman dan reliabilitasnya dengan Alpha Cronbach.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, data yang valid dan reliabel selanjutnya ditransformasikan ke skala interval melalui metode MSI (*Method of Successive Interval*). Hal ini diperlukan untuk memenuhi asumsi penggunaan analisis yang digunakan dalam pemecahan masalah penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis statistik korelasi untuk menguji hipotesis penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Secara deskriptif, *human capital* pada Kantor Akuntan Publik di Bandung sudah sangat baik. Hal ini tercermin pada tabel rekapitulasi seluruh jawaban responden dengan hasil akhir berada pada kategori sangat setuju/relevan. Sedangkan berkaitan dengan kinerja auditor yang diukur berdasarkan faktor individual, psikologis, dan organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Bandung

juga sudah sangat baik. Hal ini tercermin pada tabel rekapitulasi seluruh jawaban responden dengan hasil akhir berada pada kategori sangat setuju.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 20.197,163 - 0,2 X_1 + 0,343 X_2 + 0,596 X_3 + 0,229 X_4 - 0,57X_5.$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dianalisis bahwa (X_1) Kemampuan Individu memberikan kontribusi terhadap kinerja auditor sebesar $-0,2$. Variabel (X_2) motivasi individu memberikan kontribusi sebesar $0,343$, (X_3) gaya kepemimpinan juga memberikan kontribusinya sebesar $0,596$. Sementara X_4 (budaya organisasi) sebesar $0,229$. Sedangkan (X_5) memberikan kontribusinya sebesar $-0,57$.

Dari hasil uji signifikansi, baik secara parsial maupun simultan dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis tersebut menerima hipotesis penelitian yang berbunyi bahwa human capital berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Simpulan

Berdasarkan penelitian ini diperoleh beberapa temuan yaitu bahwa secara deskriptif, *human capital* pada Kantor Akuntan Publik di Bandung sudah sangat baik. Demikian juga mengenai kinerja auditor yang diukur berdasarkan faktor individual, psikologis, dan organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Bandung juga sudah sangat baik. Secara simultan *human capital* memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan dengan kinerja auditor. Faktor-faktor yang membentuk *human capital* memberikan kontribusi beragam terhadap kinerja auditor. Baik berdasarkan pengujian korelasi maupun regresi secara simultan, hasil penelitian telah menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *human capital* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Daftar Pustaka

- Badan Pengawas Pasar Modal (Bapepam). 2002. *Siaran Pers Badan Pengawas Pasar Modal*, 27 Desember.
- Gibson, James, John Ivancevich & James H. Donnelly. 2006. "*Organization Behavior –Structure-Process*". 12th Edition, Boston, Erwin Homewood.
- Husen Umar. 2008. *Desain Penelitian Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jogiyanto, HM. 2008. *Pedoman Survey Kuesioner*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2005. "*Organizational Behavior*". 10th. International Edition., Management Series, New York : McGraw-Hill.
- Mangunegara, Prabu Anwar. 2008. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mayo, A., 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital", *Personal Review*, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>

- Robbins, Stephen P. and Timothy A.Judge. 2009. "Organizational Behavior". 13th Edition, Pearson International Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Siagian, Sondang.P. 2008. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT.Rhineka Cipta
- Sindu Muliando dkk. 2006. *PL Supervisi Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Suryana, A. 2002. *Indonesia is no stranger to accounting scams: Expert*. *The Jakarta Post*. Thursday, 11 Juli 2002.