Artikel KRA

by Putri Wulanditya

Submission date: 08-Feb-2018 11:22AM (UTC+0700)
Submission ID: 912848986
File name: Artikel_KRA.doc (89.5K)
Word count: 5423
Character count: 37034

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJAAUDITOR DENGAN KONFLIK PERAN DAN BUDAYAORGANISASI SEBAGAI VARIABEL YANG MEMODERASI

ShintaVebriana Malini dan Putri Wulanditya
STIE Perbanas Surabaya
shinta.malini@gmail.com; putri@perbanas.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of emotional intelligence to auditor performance and the influences of role conflict and organizational culture as moderating variables. The sampling technique used in this study is convenience sampling. The data used in this study is primary data obtained from questionnaires. 66 Respondents in this studyare the auditors who work in Public Accounting Firms Surabaya.Data were tested using simple linear regression test and interactions test. The result in this study showed that emotional intelligence positive influence to auditor performance, while role conflict and organizational culture are not moderate the influence of emotional intelligence to auditor performance. One of the cause of role conflict and organizational culture is not moderate is auditors are overconvidence about their ability.

Keywords: *Emotional Intelligence, Auditor Performance, Role Conflict, Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Zaenal et.al., 2008).Menurut Rittenberg et. al (2008: 5), auditing menggambarkan jaminan jasa yang secara objektif mengumpulkan fakta dan mengkomunikasikannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pihak-pihak yang berkepentingan membutuhkan informasi yang objektif, tidak memihak dan akurat, sehingga penting bagi seorang auditor untuk menjaga mutu profesionalnya.

Akuntan publik dalam menjalankan profesinya, diatur oleh kode etik profesi. Kode etik profesi ini berhubungan dengan aspek individual masing-masing auditor. Aspek individual merupakan aspek yang berasal dari diri auditor itu sendiri yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dijalaninya (Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2008). Perilaku disfungsional audit dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik personal dari auditor. Faktor individual tersebut salah satunya yaitu kecerdasan emosional (Umi dan Sri, 2012).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umi dan Sri (2012) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini juga didukung

oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mochammad dan Ardiani (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpegaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, terdapat pertentangan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Penelitian Surya dan Harnanto (2004) dalam Mochammad dan Ardiani (2012) menyatakan bahwa kecakapan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, namun keterampilan emosi serta nilai dan keyakinan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

Perintah-perintah yang saling bertentangan akan mempengaruhi kondisi emosi seseorang (Goleman, 1996:267-268). Perintah-perintah yang bertentangan dalam sebuah organisasi dapat menimbulkan konflik peran. Konflik peran merupakan suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, menurunkan motivasi, menimbulkan ketegangan kerja, serta penurunan kepuasan kerja (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:56-57). Dampak dari adanya konflik peran diduga memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi konflik peran yang dialami, maka akan menyebabkan kinerja auditor menurun.

Budaya meliputi sistem kepercayaan umum yang sesuai dengan perilaku atau pemikiran dan pengetahuan teknis yang diharapkan, serta menentukan cara melakukan sesuatu. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku tiap anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:52), sehingga budaya organisasi akan menggerakkan tiap anggota organisasi untuk menentukan perilaku mereka. Budaya organisasi diduga memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Dengan adanya permasalahan tersebut di atas, maka penelitian ini ingin membuktikan apakah kinerja seorang auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan apakah konflik peran serta budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya. Surabaya dipilih karena merupakan kota terbesar nomor dua di Indonesia setelah Jakarta, dimana terdapat banyak perusahaan multinasional besar yang berkantor pusat di Surabaya dan terdapat 45 Kantor Akuntan Publik mulai dari yang berskala kecil hingga berskala besar.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Teori Kepribdian

Kepribadian mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespon lingkungannya. Kepribadian seseorang dibentuk oleh tiga faktor. Faktor pertama yaitu keturunan, pendekatan keturunan beragumentasi bahwa penjelasan paling akhir dari kepribadian seorang individu adalah struktur molekul dari gen yang terletak dalam kromosom. Faktor kedua yaitu lingkungan. Di antara faktor-faktor yang menekankan pada pembentukan kepribadian adalah budaya dimana seseorang dibesarkan, pengondisian dini, norma-norma di antara

keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial, seta pengaruh lain yang dialami. Lingkungan yang dipaparkan pada seseorang memainkan suatu peranan besar dalam membentuk kepribadian orang tersebut. Faktor ketiga yaitu situasi. Kepribadian seseorang, walaupun pada umumnya mantap dan konsisten, berubah pada situasi yang berbeda. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang (Arfan Ikhsan Lubis, 2011: 102-103).

Teori Peran

Peranan sosial menggambarkan hak, tugas, kewajiban, dan perilaku yang sesuai dengan orang yang memegang posisi tertentu dalam konteks sosial tertentu. Dalam kelompok formal suatu organisasi, peran digambarkan secara eksplisit dalam manual organisasi, di mana peran tersebut umumnya diatur berdasarkan hukum. Peran merupakan komponen perilaku nyata yang disebut norma. Norma-norma adalah harapan dan kebutuhan yang sesuai untuk suatu peranan tertentu. Tiap-tiap peran berhubungan dengan suatu identitas yang menggambarkan individu dalam hal bagaimana mereka perlu bertindak dalam situasi khusus (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:50-51).

Kinerja Auditor

Secara umum kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Vroom, 1964 dalam Mochammad dan Ardiani, 2012). Penilaian kinerja diukur melalui dimensi kerja. Dimensi kerja merupakan ukuran penilaian dari perilaku yang aktual di tempat kerja, yang mencakup:

1. *Quality of Output*
   Kinerja seseorang dinyatakan memiliki kinerja yang baik apabila kualitas *output* yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang ditentukan.
2. *Quantity of Output*
   Seseorang dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah *output* yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas *output* tersebut.
3. *Time at Work*
   Seseorang dianggap memiliki kinerja yang baik apabila dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu dengan tidak megabaikan kualitas dan kuantitas *output*.
4. *Cooperation with Other's Work*
   Kinerja juga dinilai dari kemampuan seseorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerjaan lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Zaenal et. al., 2008). Kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Rizky, 2012).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang lebih dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur keadaan jiwa, serta berempati dan berdoa. Dengan kecerdasan emosional tersebut, seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati (Goleman,

1996: 45). Salovey dalam Goleman (1996: 57-59) memperluas kecerdasan emosional menjadi lima wilayah utama, yaitu:

1. Mengenali emosi diri.
   Merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya akan memiliki kepekaan lebih tinggi mengenai perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan-keputusan masalah pribadi, seperti pekerjaan apa yang akan diambil.
2. Mengelola emosi
   Orang-orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung, sedangkan mereka yang cerdas dapat lebih cepat bangkit kembali dari kemrosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.
3. Motivasi diri sendiri
   Menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Serta mampu menyesuaikan diri dalam *flow* memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apa pun yang mereka kerjakan.
4. Mengenali emosi orang lain
   Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa saja yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain.
5. Membina hubungan
   Seni membina hubungan merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antarpribadi.

Konflik Peran

Konflik peran merupakan konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokatis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurukan motivasi kerja. Konflik peran berdampak negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:56-57).

Budaya Organisasi

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut. Hofstede et. al (1990) menyatakan nilai-nilai budaya dapat dimanifestasikan dalam berbagai pilihan perilaku. Hofstede juga membuktikan bahwa walaupun nilai-nilai budaya dan praktik budaya adalah faktor penting, faktor yang lebih penting yang menjelaskan perbedaan di berbagai organisasi adalah persepsi yang dianut dalam praktik sehari-hari. Menurut Robbin (1996), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:51-53).

Budaya organisasi mencakup semua faktor yang memungkinkan kita untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan perekat sosial untuk mengikat para anggota suatu organisasi melalui nilai-nilai yang dijunjung tinggi bersama, alat-alat simbolik dan ideal-ideal sosial. Sebuah kultur yang kuat tidak selalu

merupakan hal yang baik, begitu pula sebaliknya. Sebuah budaya yang menolak perubahan dengan kuatnya mungkin buruk, dipandang dari sudut profitabilitas dan persaingan dibandingkan dengan sebuah budaya lemah tetapi inovatif (Winardi, 2014: 207-209).

Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional, dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati (Mochammad Ali Noor dan Ardiani Ika Sulistyawati, 2012). Seseorang dengan pengendalian diri yang baik akan mudah dalam menerima gagasan atau ide-ide, sehingga berdampak pada pemikiran yang positif dan jernih sehingga dapat memunculkan inovasi yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya (Umi dan Sri, 2012). Maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kecerdasan emosional akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Hipotesis 1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Konflik Peran Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor

Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, menurunkan motivasi, menimbulkan ketegangan kerja, serta penurunan kepuasan kerja (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:56-57). Seorang auditor yang cerdas secara emosional, diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik. Namun dengan adanya konflik peran, seorang auditor dipaksa untuk menentukan sebuah sikap yang harus diambil meskipun tidak sesuai dengan keyakinan dirinya. Hal tersebut dapat mempengaruhi keadaan jiwanya, sehingga seorang auditor yang memiliki kecerdasan secara emosional dapat memiliki kinerja yang kurang baik karena adanya konflik peran yang dialami oleh auditor tersebut. Pada penelitian ini, konflik peran diduga dapat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

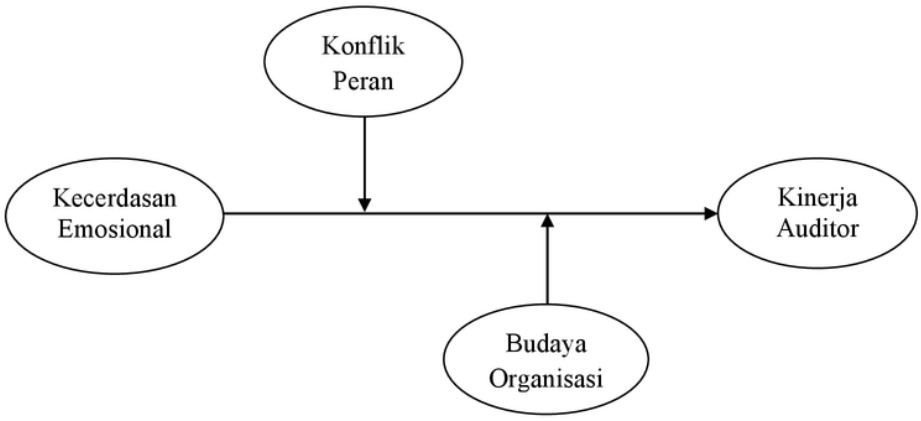
Hipotesis 2 : Konflik peran memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku tiap anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:52). Budaya organisasi akan menggerakkan tiap anggota organisasi untuk menentukan perilaku mereka. Mereka akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasinya meskipun tidak sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai yang diyakininya.Hal ini mengindikasikan bahwa sebuah budaya orgnisasi yang positif, dapat meningkatkan kinerja seorang auditor. Begitu pula sebaliknya, sebuah budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan kinerja seorang auditor. Budaya organisasi diduga dapat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Hipotesis 3 : Budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Kerangka pemikiran yang medasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya. Data Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya diperoleh dari direktori IAPI 2014. Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya berjumlah 45. Adapun teknik pengambilan sampel penelitian adalah*convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999:130). Elemen populasi yang dipilih sebagai subyek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah.

Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang sesuai yang ditemui oleh peneliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap. Tahap pertama yaitu mengidentifikasi responden dengan menelepon Kantor Akuntan Publik menanyakan kesediaan mengisi kuesioner serta jumlah kuesioner yang bersedia diisi. Tahap kedua yaitu membagikan kuesioner kepada responden serta meminta responden untuk mengisi jawaban atas pernyataan dengan memberikan tanda silang pada skala pengukuran yang tercantum sesuai dengan penilaian yang paling benar menurut responden. Peneliti mendampingi responden secara langsung hingga kuesioner selesai diisi oleh responden dan kemudian mengumpulkan kuesioner yang sudah diisi tersebut untuk ditabulasi dan dianalisis.

Variabel Penelitian

Ada tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja auditor. Variabel moderasi yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu konflik peran dan budaya organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Zaenal et. al., 2008). Kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan perspektif auditor terhadap kinerjanya. Pengukuran kinerja auditor dalam penelitian ini mengacu kepada pengukuran kinerja auditor yang pernah digunakan oleh Zaenal et, al (2008). Instrumen tersebut terdiri dari tujuh pernyataan, seluruh pernyataan merupakan pernyataan positif. Responden diminta memilih salah satu pilihan jawaban dengan nilai skala likert untuk masing-masing pernyataan positif dengan nilai satu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan lima untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

Kecerdasan Emosional

Menurut Goelman (1996), kecerdasan emosional adalah kemampuan yang lebih dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Pengukuran kecerdasan emosional pada penelitian ini mengacu pada pengukuran kecerdasan emosional yang pernah dilakukan oleh Ribka (2008).Instrumen tersebut terdiri dari dua puluh lima pernyataan. Responden diminta memilih salah satu pilihan jawaban dengan nilai skala likert untuk masing-masing pernyataan positif dengan nilai satu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan lima untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Adapun nilai skala likert untuk masing-masing pernyataan negatif adalah satu untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dan lima untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Konflik Peran

Konflik peran merupakan konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokatis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional (Arfan Ikhsan Lubis, 2011: 56). Pengukuran konflik peran dalam penelitian ini mengacu pada pengukuran koflik peran yang pernah digunakan oleh Putri (2012).Instrumen tersebut terdiri dari delapan pernyataan, seluruh pernyataan merupakan pernyataan positif. Responden diminta memilih salah satu pilihan jawaban dengan nilai skala likert untuk masing-masing pernyataan positif dengan nilai satu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan lima untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

Budaya Organisasi

Menurut Robbin (1996), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:53). Pengukuran budaya organisasi pada penelitian ini mengacu pada pengukuran konflik peran dan budaya organisasi yang pernah digunakan oleh Putri (2012).Instrumen tersebut terdiri dari delapan pernyataan. Responden diminta memilih salah satu pilihan jawaban dengan nilai skala likert untuk masing-masing pernyataan positif dengan nilai satu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan lima untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Adapun nilai skala likert untuk masing-masing pernyataan negatif adalah satu untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dan lima untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu data diuji

kualitasnya dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas data. Setelah pengujian kualitas data, kemudian dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *KolmogorovsmirnovTest*. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Adapun untuk pengujian hipotesis kedua dan ketiga dilakukan dengan menggunakan uji interkasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Subyek dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya. Tingkat pengembalian kuesioner dalam penelitian ini adalah sebesar 52,8 persen. Dari 125 kuesioner yang disebar, hanya 66 kuesioner yang berhasil dikumpulkan. Dari 66 kuesioner tersebut, terdapat 14 kuesioner yang diisi dengan tidak konsisten oleh responden dan 3 kuesioner diisi dengan tidak lengkap sehingga kuesioner tersebut tidak digunakan. Sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah menjadi data adalah sebanyak 49 kuesioner yaitu sebesar 39,2 persen dari keseluruhan kuesioner yang disebar.

Analisis Data

Nilai rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional sebesar 3,76. Angka ini menggambarkan bahwa rata-rata auditor memiliki kecerdasan emosional yang baik. Pada variabel kecerdasan emosional, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator motivasi yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,91. Dilihat dari nilai rata-rata indikator ini, dapat dikatakan bahwa auditor menilai ia memiliki kemampuan untuk memotivasi diri yang baik. Adapun indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator pengendalian diri yaitu sebesar 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa auditor memiliki kemampuan pengendalian diri yang kurang baik dibandingkan dengan keempat indikator lainnya, namun nilai rata-rata ini menunjukkan kemampuan pengendalian diri yang dimiliki auditor termasuk baik.

Adapun pada variabel konflik peran, pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan yang diberi kode KP1 sebesar 3,16. Hal ini menggambarkan bahwa konflik peran terbanyak yang dialami oleh auditor adalah harus melakukan secara bersamaan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara tidak bersamaan. Adapun pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan yang diberi kode KP7 sebesar 2,31, sehingga dapat dikatakan bahwa konflik peran yang paling sedikit dihadapi oleh auditor yaitu mengerjakan hal-hal yang menurut mereka tidak perlu. Dilihat dari nilai rata-rata secara keseluruhan variabel konflik peran, yaitu sebesar 2,65 dapat disimpulkan bahwa auditor menyatakan mereka mengalami cukup banyak konflik peran.

Pada variabel budaya organisasi, pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah pernyataan yang diberi kode BO7 sebesar 3,02. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor rata-rata menyatakan setuju bahwa tempat auditor bekerja memiliki ikatan tertentu dengan masyarakat sekitar, meskipun dibandingkan pernyataan lainnya pernyataan BO7 memiliki porsi paling sedikit. Adapun pernyataan yang memiliki ilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan yang diberi kode BO4 sebesar 3,65. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata auditor menyatakan setuju bahwa di tempat mereka bekerja manajer cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi di departemennya, dan pernyataan ini memberikan porsi yang paling besar dibandingkan pernyataan lainnya. Dilihat secara keseluruhan, tergambar dari nilai

rata-rata secara keseluruhan variabel budaya organisasi, tempat auditor bekerja memiliki budaya organisasi yang positif.

Adapun pada variabel kinerja auditor, pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan yang diberi kode KA7 sebesar 3,92. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menilai bahwa dapat mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan hal yang sangat penting dalam pekerjaan mereka. Adapun nilai rata-rata terendah sebesar 2,88 merupakan nilai rata-rata pernyataan yang diberi kode KA5. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata auditor setuju menilai bahwa mereka memiliki kinerja mereka paling tinggi dibandingkan dengan auditor lain yang setingkat meskipun pernyataan KA5 memiliki porsi terendah dibandingkan pernyataan lainnya. Dilihat dari nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kinerja auditor sebesar 3,39, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas data, diketahui bahwa ada dua item pernyataan dari 25 item pernyataan dalam pengukuran variabel kecerdasan emosional dan satu item pernyataan dari delapan pernyataan dalam pengukuran variabel budaya organisasi yang tidak valid, sehingga ketiga item pernyataan tersebut dihapus. Ketiga item tersebut adalah pernyataan yang diberi kode KE9, KE17, dan BO2. Adapun untuk kedua variabel lainnya, yaitu konflik peran (terdiri dari delapan item pernyataan), dan kinerja auditor (terdiri dari tujuh item pernyataan), semua item pernyataannya adalah valid.

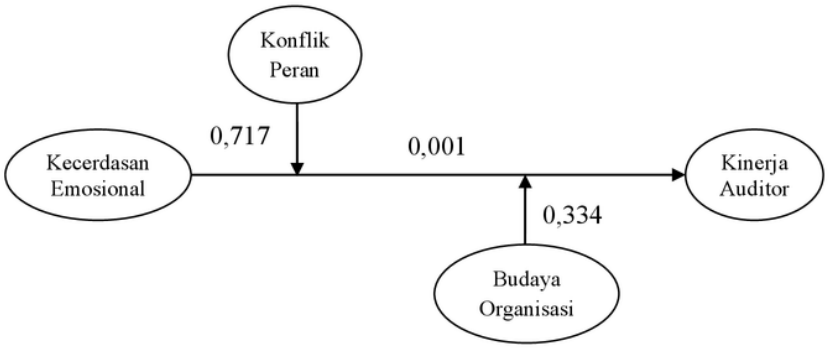
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data, *Cronbach Alpha*variabel kecerdasan emosional adalah 0,852, variabel konflik peran sebesar 0,844, variabel budaya organisasi sebesar 0,743, dan variabel kinerja auditor memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,721. Hal ini mejelaskan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, respoden dikatakan menjawab dengan konsisten karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7.

Berdasarkan hasil *Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel kecerdasan emosional adalah 0,259, konflik peran 0,114, budaya organisasi 0,677, dan kinerja auditor 0,281. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana. Hasil pengujian menunjukkan angka 9,737 pada kolom *Unstandardized Coefficients-B* dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini menggambarkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena signifikansinya kurang dari 0,05. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh positif karena nilai *Unstandardized Coefficeints-B* bernilai positif. Berpengaruh positif berarti, semakin tinggi kecerdasan emosional seorang auditor, maka akan semakin baik pula kinerja auditor tersebut.

Pengujian hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini menggunakan pengujian interaksi. Dimana masing-masing variabel moderasi yaitu konflik peran dan budaya organisasi diinteraksikan dengan variabel independen yaitu kecerdasan emosional. Setelah diinteraksikan, kemudian dilakukan pengujian regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikasi interaksi konflik peran sebesar 0,717 dan nilai signifikansi interaksi budaya organisasi sebesar 0,334. Hasil ini menggambarkan bahwa konflik peran dan budaya organisasi masing-masing tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis kedua dan ketiga

ditolak. Gambaran hasil pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2
Hasil Pengujian Hipotesis

Pembahasan

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali dirinya, mengendalikan emosi, memotivasi diri, berempati, serta memiliki keterampilan sosial yang baik (Goleman, 1996: 59). Adapun kinerja auditor, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zaenal et. al., 2008).

Seseorang yang cerdas secara emosi, akan mampu mengenali dirinya sehingga mampu mengetahui bakat pada dirinya. Selain itu, seseorang yang cerdas secara emosi akan mampu mengendalikan dirinya sehingga ia mampu untuk memanfaatkan potensi yang ia miliki secara optimal serta mampu untuk memililah apa yang harus ia lakukan dan apa yang tidak. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional juga mampu memotivasi dirinya sehingga ia akan cepat bangkit ketika mengalami keterpurukan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan memiliki empati dan keterampilan sosial yang baik sehingga ia akan mampu bekerja secara tim dengan baik karena dapat mengenali apa yang pas dan tidak pas dalam hubungan saling memberi dan menerima dalam timnya, dan pada akhirnya dapat memanfaatkan kemampuan anggota-anggota timnya yang paling kreatif dan berbakat secara maksimal da menciptakan kinerja yang maksimal dari keseluruhan kelompok (Goleman, 1996: 228-229). Sehingga seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, akan memiliki kinerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, menggambarkanbahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin baik kecerdasan emosional seorang auditor, maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini diindikasikan dapat terjadi karena seorang auditor yang cerdas secara emosi akan mampu bekerja secara individu maupun kelompok dengan baik sehingga berdampak baik pula terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung studi yang dilakukan oleh Kelley dan Caplan dalam Goleman (1996: 227-232) dengan subyek penelitian orang-orang berotak cemerlang di Bell Labs menunjukkan bahwa, di antara gerombolan orang-orang pintar tersebut beberapa

memiliki kinerja yang lebih cemerlang dibandingkan lainnya yang memiliki kinerja yang tergolong rata-rata. Yang membedakan beberapa orang tersebut dari rekan-rekannya bukanlah kecerdasan akademis melainkan kecerdasan emosional, karena mereka lebih mampu memotivasi diri sendiri dan lebih cakap menjalankan jaringan informalnya.

Konflik peran merupakan konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan (Arfan Ikhsan Lubis, 2011: 56-57). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, akan memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini akan berbeda ketika orang tersebut mengalami konflik peran. Menurut Goleman (1996: 267-268), konflik peran yang dialami oleh seseorang akan mempengaruhi keadaan jiwanya sehingga akan memperlemah hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerjanya.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,717. Hal ini menggambarkan bahwa konflik peran tidak dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Beberapa penyebab penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa konflik peran memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor antara lain yang pertama yaitu responden diminta untuk menilai dirinya sendiri. Meurut Neil D Weinstein (1980) dalam Camerer dan Lovallo (1999), kebanyakan orang adalah *overconfidence* terhadap kemampuan yang mereka miliki dan optimis tentang masa depan mereka tanpa alasan. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional dan kinerja auditor pada tabel 4.10 dan tabel 4.13 yang menunjukkan bahwa auditor rata-rata menilai bahwa mereka memiliki kecerdasan emosional dan kinerja yang baik.

Alasan kedua yaitu, poin-poin dalam pengukuran konflik peran yang dihadapi auditor dalam penelitian ini merupakan hal-hal yang biasa mereka jumpai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari variasi jawaban responden untuk masing-masing pernyataan yang hampir sama antara satu responden dengan responden lainnya yang dapat dilihat pada tabel 4.11. Sebagai contoh, pada saat auditor melakukan tugas ke lapangan, sebagian besar Kantor Akuntan Publik menugasi hanya sedikit auditor saja yang terjun ke suatu perusahaan bahkan ada Kantor Akuntan Publik yang hanya menugasi satu auditor saja. Contoh ini merupakan salah satu contoh dari pernyataan kuesioner poin ketiga dari pengukuran konflik peran. Sehingga, konflik-konflik tersebut sudah menjadi hal biasa bagi mereka dan mereka sudah beradaptasi dengan konflik-konflik tersebut yang pada akhirnya konflik-konflik tersebut tidak lagi menjadi konflik bagi auditor.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang diaut oleh anggota-anggota organisasi itu sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama diantara para anggotanya (Robbin, 1996 dalam Arfan Ikhsan Lubis, 2011: 51-53). Budaya organisasi akan mengarahkan perilaku setiap anggotanya. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, akan memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini akan berbeda apabila orang tersebut bekerja pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang negatif, maka hal tersebut akan membentuk pola perilaku orang tersebut menjadi negatif yang pada akhirnya akan memperlemah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Begitu pula sebaliknya, apabila seseorang bekerja pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang positif, maka akan hal tersebut akan memperkuat

pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,334. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Hasil ini tidak dapat membuktikan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor meskipun ketika penyebaran kuesioner responden yang bertemu secara langsung mengungkapkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh dalam pola perilaku mereka yang mengarahkan pada hasil kerja mereka.

Beberapa alasan mengapa hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan selain karena kebanyakan orang adalah *overconfidence* terhadap kemampuan yang mereka miliki (Neil D Weinstein, 1980 dalam Camerer dan Lovallo, 1999), hal ini dapat terjadi karena budaya organisasi tiap Kantor Akuntan Publik adalah hampir sama. Dilihat dari analisis deskriptif pada data deskriptif berdasarkan asal Kantor Akuntan Publik tabel 4.3, menggambarkan bahwa budaya organisasi tiap Kantor Akuntan Publik termasuk baik. Selain itu, seorang akuntan publik dalam menjalankan tugasnya, diatur oleh kode etik profesi. Dimana, tiap akuntan publik demi menjaga nama baik dan kepercayaan publik akan menjunjung tinggi kode etik profesi. Kode etik tersebut ia terapkan pada Kantor Akuntan Publik yang ia dirikan beserta seluruh bagian dari Kantor Akuntan Publik tersebut,dalam hal ini auditor-auditor yang bekerja di dalamnya. Sehingga, budaya yang tercipta dalam Kantor Akuntan Publik adalah sesuatu yang menjadi tuntutan bagi seluruh auditor.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, KETERBATASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor serta untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling.*Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.Seorang auditor yang cerdas secara emosi akan mampu menggunakan kemampuannya secara optimal dan akan mampu bekerja secara profesional, ia juga akan mampu bekerja dalam sebuah tim dengan sangat baik karena mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan anggota tim lainnya. Adapun konflik peran tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Hal ini terjadi karena selain kebanyakan orang adalah *overconfidence* terhadap kemampuannya sendiri, konflik peran yang dihadapi oleh auditor sudah menjadi hal yang biasa bagi mereka, sehingga hal-hal tersebut tidak lagi menjadi konflik bagi mereka. Adapun budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.Hal ini terjadi karena selain kebanyakan orang adalah *overconfidence* terhadap kemampuan yang ia miliki, setiap auditor dalam menjalankan tugasnya diatur oleh kode etik profesi sehingga budaya organisasi tiap Kantor Akuntan Publik adalah hampir sama.

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu yang pertama, distribusi kuesioner tidak dapat dikontrol apakah terdistribusi kepada responden yang tepat atau tidak dalam penelitian ini. Adapun yang kedua yaitu isian dalam kuesioner penelitian ini merupakan penilaian diri. Penilaian tersebut merupakan penilaian dari dirinya sendiritanpa dicocokkan dengan penilaian

oleh rekan kerja atau atasan, dan kebayakan orang adalah *overconvidence* sehingga ketepatan dalam pengukuran variabel tidak dapat dikontrol.

Saran-saran untuk peneliti selanjutnya yaitu pendistribusian kuesioner penelitian selanjutnya, sebaiknya juga mempertimbangkan faktor waktu. Lebih baik apabila kuesioner tidak didistribusikan pada akhir tahun, tapi pada pertengahan tahun untuk menghindari kesibukan auditor pada akhir tahun. Penelitian selanjutnya sebaiknya penilaian diri tidak hanya dinilai oleh dirinya sendiri, namun juga dicocokkan dengan penilaian rekan kerja atau atasan. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian kualitatif dengan metode wawancara dan observasi agar penelitian bisa lebih akurat dan dapat dibahas secara lebih mendalam.

DAFTAR RUJUKAN

Arfan Ikhsan Lubis. 2011. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat

Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak. 2008. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat

Badan Pengawas Pasar Modal. 2002. *Siaran Pers Badan Pengawas Pasar Modal Tanggal 27 Desember 2002*, (Online). (www.bapepam.go.id, diakses tanggal 19 November 2014)

Camerer Colin dan Lovallo Dan. 1999. "Overconfidence adn Excess Entry: An Experimental Approach". *The American Economic Review*, Volume 89 No. 1

Goleman Daniel. 1996. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Imam Gozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Institut Akuntan Publik Indonesia. 2014. *Direktori Kantor Akuntan Publik dan Direktori Akuntan Publik 2014*. Jakarta Institut Akuntan Publik Indoesia

Karlina Aprilia dan Imam Gozali. 2013. *Teknik Penyusunan Skala Likert (Summated Scale) dalam Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Semarang: Fatawa Publishing

Lidya Agustina. 2009. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta)". *Jurnal Akuntansi,* Volume 1 No.1: 40-69

Mochamad Ali Noor dan Ardiana Ika Sulistyawati. 2012. "Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik". *UPN Jatim Journal JAKI*, Volume 1 No. 1:10-21

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Putri Wahyuningsih. 2012. "Pengaruh Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi, Konflik Peran dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Aditor Internal". Skripsi Sarjana diterbitkan, STIE Perbanas.Surabaya

Reynold Paul O. 1986. "Organizational Culture as Related to Industry, Position and Performance: A Preliminary Report." *Jounal of Management Studiest* 23, 333-345

Ribka Fryda Aryanti. 2008. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan

Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi STIE Perbanas Surabaya". Skripsi Sarjana diterbitkan, STIE Perbanas Surabaya

Rittenberg Larry E et. al. 2008. *Auditing-A Bussiness Risk Approach. Sixth Edition.* Canada: Thomson South-Western

Rizky Arista Ningrum. 2012. "Pengaruh Independensi Auditor, Komitme Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya". Skripsi Sarjana diterbitkan, STIE Perbanas Surabaya

Rizzo JR et. al. 1970. "Role Conflict and Ambiquity in Complex Otganizations."*Behavioural Research in Accounting*, Volume 11: 150-163

Romanus Wilopo. 2013. *Etika Profesi Akuntan. Kasus-Kasus di Indonesia*. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya

Smith Malcolm. 2012. *Research Methods in Accounting. 2nd Edition*. SAGE: London

Soni Agus Irwandi. 2013. "Analisis Budaya Organisasi dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Kantor Akuntan Publik)". *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, Volume 3 No. 1:391-402

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Theodorus M. Tuanakotta. 2007. *Setengah Abad Profesi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat

Umi Pratiwi, dan Sri Harmaediyanti. 2012. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Internal Inspektorat di Wilayah Kabupaten Banyumas". *Solusi ISSN* 1412-5331, Volume 11: 1-12

Winardi J. 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Depok: Rajagrafindo

Zaenal Fanani, et al. 2008. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol.5 No.2

Artikel KRA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14