

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

Permasalahan mengenai mutu profesional seorang auditor pernah terjadi pada akhir tahun 1990-an dan awal tahun 2000-an dimana perusahaan-perusahaan besar seperti Enron, World Com, Lucent, Adelphia, dan beberapa perusahaan lain diketahui melakukan kecurangan laporan keuangan. Padahal perusahaan-perusahaan tersebut diaudit oleh kantor akuntan publik yang memiliki nama besar seperti Arthur Andersen. Terpuruknya mutu profesional yang diketahui publik tersebut berdampak pada hilangnya reputasi kantor akuntan publik Arthur Andersen dan menyebabkan hilangnya kepercayaan publik (Theodorus M. Tuanakotta, 2007: 121). Permasalahan mengenai mutu profesional seorang auditor juga pernah terjadi di Indonesia pada tahun 2002. Tepatnya pada

tanggal 27 Desember 2002, BAPEPAM mengumumkan bahwa Ludovicus Sensi W yang merupakan rekan Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakotta dan Mustofa selaku auditor PT Kimia Farma tidak berhasil mendeteksi adanya penggelembungan laba yang dilakukan oleh PT Kimia Farma. Terkuaknya kasus seperti ini menyebabkan hilangnya kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik.

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 berpengaruh 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). Penelitian yang dilakukan oleh Khoo dan Sim (1997) dalam Zaenal (2008) pada auditor Korea menunjukkan bahwa tekanan ekonomi membuat auditor tidak terlalu memperhatikan konflik peran, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi dan mengorbankan etika profesional. 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.

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya. Surabaya merupakan kota terbesar nomor dua di Indonesia setelah Jakarta, dimana terdapat banyak perusahaan multinasional besar yang berkantor pusat di Surabaya, seperti PT Sampoerna Tbk, Maspion, Wing's Group, Unilever, Pakuwon Group, Jawa Pos Group dan PT PAL. Selain terdapat banyak perusahaan, di Surabaya juga terdapat banyak Kantor Akuntan Publik. Berdasarkan direktori IAPI 2014, jumlah Kantor Akuntan Publik di Surabaya adalah 45 mulai dari Kantor Akuntan Publik yang berskala besar hingga yang berskala kecil.

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. Maka dari itu, hal tersebut akan diungkap dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor dengan Konflik Peran dan Budaya Organisasi sebagai Variabel yang Memoderasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah konflik peran memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor?
3. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang sangat penting untuk beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi KAP

Penelitian ini memberikan informasi kepada KAP terkait dengan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor serta faktor-faktor yang memoderasi hubungan di antaranya, sehingga KAP dapat mengetahui bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor dan mengetahui bagaimana konflik peran serta budaya organisasi berpengaruh dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat

menjadi pertimbangan bagi KAP untuk menjaga mutu profesional para auditornya.

2. Bagi Para Auditor

Yaitu agar para auditor mengetahui bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor dan mengetahui bagaimana konflik peran serta budaya organisasi berpengaruh dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor, sehingga diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kualitas jasa dan menjaga kepercayaan klien.

3. Bagi STIE Perbanas

Hasil penelitian ini dapat menambah koleksi perpustakaan khususnya kajian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor dan konflik peran serta budaya organisasi sebagai variabel yang memoderasi hubungan diantaranya. Diharapkan pula, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Untuk mempermudah penyusunan skripsi, maka penulis membuat sistematika melalui beberapa tahap yang selanjutnya akan dijabarkan dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan tentang penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan, landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran subyek penelitian, analisis data yang menjelaskan analisis deskriptif dan analisis statistik berupa pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.