

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Soni Agus Irwandi (2013)

Subjek penelitian ini adalah *staff* akuntan publik yang ada di Jawa dan Sulawesi Selatan. Tujuan penelitian ini yaitu mencoba untuk menentukan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel konflik peran dan budaya organisasi. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel konflik peran dan budaya organisasi sebagai variabel independen, adapun dalam penelitian saat ini digunakan sebagai variabel moderator.

2. Mochamad Ali Noor dan Ardiana Ika Sulistyawati (2012)

Subjek penelitian ini adalah akuntan publik yang ada pada kantor akuntan di Jawa Tengah. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional diproksi dalam tiga variabel, yaitu keterampilan emosi, kecakapan emosi, serta nilai dan keyakinan emosi. Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan emosi, kecakapan emosi, serta nilai dan keyakinan emosi auditor berpengaruh terhadap kinerja

auditor. Persamaan dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu kecerdasan emosional tidak diproksi ke dalam tiga variabel, dan penelitian saat ini menggunakan konflik peran dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

3. Umi Pratiwi dan Sri Harmaediyanti (2012)

Subjek penelitian ini adalah pemeriksa inspektorat wilayah Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel pengetahuan dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa internal Inspektorat. Adapun variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pemeriksa internal Inspektorat Kabupaten adalah variabel kecerdasan emosional, bukan variabel *Locus of Control*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel independen. Adapun perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu selain kecerdasan emosional, penelitian ini juga menggunakan independensi, pengetahuan, *Locus of Control*, dan komunikasi sebagai variabel independen, sedangkan dalam penelitian saat ini tidak.

4. Lidya Agustina (2009)

Subjek penelitian ini adalah kantor akuntan publik yang bermitra dengan kantor akuntan publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*) memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior yang bekerja pada kantor

akuntan publik yang bermitra dengan kantor akuntan publik *big four* di wilayah DKI Jakarta. Persamaan dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel konflik peran. Adapun perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian saat ini, konflik peran digunakan sebagai variabel moderasi bukan variabel independen.

5. Zaenal Fanani, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto (2008)

Subjek penelitian ini adalah auditor pada kantor akuntan publik di Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini yaitu struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, adapun ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama meneliti mengenai kinerja auditor. Adapun perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu penelitian saat ini menggunakan konflik peran sebagai variabel moderasi dan penelitian dilakukan pada auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang ada di Surabaya.

6. Reynold Paul D (1986)

Penelitian ini mengidentifikasi empat belas aspek dari budaya organisasi. Daftar pertanyaan dikembangkan untuk menggambarkan aspek-aspek yang komplis dengan cara eksploitasi bermacam-macam kumpulan organisasi bisnis. Hasil penelitian ini memberi kesan bahwa kecuali pernyataan tentang budaya organisasi mencerminkan perbedaan-perbedaan terkait industri dan yang berhubungan dengan organisasi, secara teknis mungkin tidak tepat. Persamaan dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama meneliti tentang budaya organisasi.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu penelitian ini meneliti mengenai pengukuran budaya organisasi, adapun dalam penelitian saat ini, peneliti mengacu pada pengukuran budaya organisasi yang dikembangkan oleh penelitian ini.

7. Rizzo JR, House RJ, dan Lirtzman SI (1970)

Penelitian ini mendiskripsikan pengembangan dan pengujian daftar pertanyaan pengukuran konflik peran dan ketidakjelasan peran. Analisis yang dilakukan pada responden dalam penelitian ini adalah manajer, menunjukkan bahwa kedua gagasan tersebut dapat diidentifikasi dan independen secara faktorial. Pengukuran yang telah jadi atas konflik peran dan ketidakjelasan peran cenderung untuk berhubungan dalam dua sampel pada arah yang diharapkan dengan pengukuran organisasional, serta *managerial practice* dan berperilaku pemimpin, yang di dalamnya termasuk kepuasan, kegelisahan, serta kecenderungan meninggalkan organisasi. Persamaan dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama meneliti tentang konflik peran. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu penelitian ini meneliti mengenai pengukuran konflik peran dan ketidakjelasan peran, adapun dalam penelitian saat ini mengacu pada pengukuran konflik peran yang dikembangkan oleh penelitian ini.

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Persamaan	Perbedaan
1.	Soni Agus Irwandi (2013)	Menggunakan variabel konflik peran dan budaya organisasi.	Penelitian sebelumnya menggunakan variabel konflik peran dan budaya organisasi sebagai variabel independen. Adapun dalam penelitian saat ini digunakan sebagai variabel moderator.
2.	Mochamad Ali Noor dan Ardiana Ika Sulistyawati (2012).	Meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.	Penelitian saat ini tidak hanya meneliti pengaruh kecerdasan emosional, tetapi juga pengaruh konflik peran dan budaya organisasi sebagai variabel yang memoderasi hubungan di antaranya.
3.	Umi Pratiwi dan Sri Harmaediyanti (2012).	Sama-sama menggunakan Kecerdasan Emosi sebagai variabel independen.	Selain kecerdasan emosional, penelitian juga menggunakan independensi, pengetahuan, <i>Locus of Control</i> , dan komunikasi sebagai variabel independen, sedangkan dalam penelitian saat ini tidak.
4.	Lidya Agustina (2009).	Menggunakan Kinerja Auditor sebagai variabel dependen.	Penelitian saat ini tidak menggunakan konflik peran sebagai variabel dependen. Adapun konflik peran dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel moderasi.
5.	Zaenal Fanani, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto (2008).	Meneliti mengenai kinerja auditor.	Penelitian saat menggunakan konflik peran serta budaya organisasi sebagai variabel moderator, dan penelitian saat ini dilakukan pada KAP di Surabaya.
6.	Reynold Pul D (1986)	Meneliti mengenai budaya organisasi.	Penelitian terdahulu meneliti mengenai pengukuran budaya organisasi. Adapun dalam penelitian saat ini, peneliti mengacu pada pengukuran budaya organisasi yang dikembangkan oleh peneliti terdahulu.
7.	Rizzo JR, House RJ, dan Lirtzman SI (1970)	Meneliti mengenai konflik peran.	Penelitian terdahulu meneliti mengenai pengukuran konflik peran dan ketidakjelasan peran. Adapun dalam penelitian saat ini mengacu pada pengukuran konflik peran yang dikembangkan oleh peneliti terdahulu.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Kepribadian

Kepribadian mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespon lingkungannya. Kepribadian cenderung bersifat konsisten dan kronis, namun bagaimanapun juga dapat berubah. Aplikasi utama teori kepribadian dalam organisasi adalah memprediksikan perilaku. Pengujian perilaku ditentukan oleh banyaknya efektivitas dalam tekanan pekerjaan, siapa yang menanggapi kritikan dengan baik, siapa yang pertama harus dipuji dahulu sebelum berbicara mengenai perilaku yang tidak diinginkan, siapa yang menjadi pemimpin potensial, siapa yang kelihatannya dapat dipercaya, dan sebagainya. Semua hal tersebut merupakan bentuk pemahaman atas kepribadian.

Kepribadian seseorang dibentuk oleh tiga faktor. Faktor pertama yaitu keturunan, pendekatan keturunan berargumentasi 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, serta 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).

2.2.2 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).

2.2.3 Prinsip-Prinsip Dasar Etika Profesi

Dalam Wilopo (2013), Kode etik IAPI 2010 menjelaskan bahwa tanggung jawab profesi akuntan publik di Indonesia tidak hanya terbatas kepada kepentingan klien atau pemberi kerja, tetapi untuk melindungi serta bertindak untuk kepentingan publik. Oleh karenanya akuntan publik di Indonesia wajib untuk mematuhi seluruh prinsip dasar dan aturan etika dari kode etik IAPI 2010. Prinsip dasar dari kode etik IAPI 2010 yaitu:

1. Prinsip Integritas

Setiap praktisi harus tegas dan jujur dalam menjalin hubungan profesional dan hubungan bisnis dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Prinsip Objektivitas

Setiap praktisi tidak boleh membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain mempengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya.

3. Prinsip Kompetensi serta Sikap Kecermatan dan Kehati-hatian Profesional

Setiap praktisi wajib memelihara pengetahuan dan keahlian profesionalnya pada suatu tingkatan yang dipersyaratkan secara berkesinambungan, sehingga klien atau pemberi kerja dapat menerima jasa profesional yang diberikan secara kompeten berdasarkan perkembangan terkini dalam praktik perundang-undangan, dan metode pelaksanaan pekerjaan. Setiap praktisi harus bertindak secara profesional dan sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku dalam memberikan jasa profesionalnya.

4. Prinsip Kerahasiaan

Setiap praktisi wajib menjaga informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan hubungan bisnisnya, serta tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa persetujuan dari klien atau pemberi kerja, kecuali jika terdapat kewajiban untuk mengungkapkan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan lainnya yang berlaku.

5. Prinsip Perilaku Profesional

Setiap praktisi wajib mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

2.2.4 Kinerja Auditor

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999 dalam Lidya Agustina, 2009). 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 mengabaikan 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).

2.2.5 **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang lebih dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustrasi, 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

Kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah pilot yang andal bagi kehidupan mereka, karena memiliki kepekaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan-keputusan masalah pribadi, seperti pekerjaan apa yang akan diambil.

2. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. 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. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apa pun yang mengandalkan hubungan sosial yang baik.

Kemampuan orang berbeda-beda dalam wilayah-wilayah ini. Kekurangan-kekurangan dalam keterampilan emosional dapat diperbaiki sampai ke tingkat yang setinggi-tingginya dimana masing-masing wilayah menampilkan bentuk kebiasaan dan respon yang dengan upaya tepat dapat dikembangkan (Goleman, 1996: 59).

2.2.6 Konflik Peran

Daniel Katz (1978) dan Robert L. Khan (1964) mengidentifikasi enam macam tipe konflik peranan yang relatif umum terlihat dan dijumpai pada berbagai organisasi (Winardi, 2014). Tipe konflik peranan tersebut yaitu:

1. Konflik Intrapengirim

Konflik ini timbul apabila seorang supervisor tunggal memberikan sejumlah tugas yang tidak sesuai satu sama lainnya.

2. Konflik Antarpengirim

Konflik ini timbul apabila perintah-perintah atau ekspektasi-ekspektasi dari satu orang atau kelompok berbenturan dengan perintah-perintah atau ekspektasi-ekspektasi orang lain atau kelompok-kelompok lain.

3. Konflik Orang-Peranan

Konflik ini timbul apabila tuntutan-tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai individu yang bersangkutan.

4. Konflik yang Timbul karena Beban Kerja yang Berlebihan

Konflik ini timbul ketika seseorang menghadapi perintah-perintah dan ekspektasi-ekspektasi dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dalam batasan kualitas tertentu.

5. Ambiguitas Peranan

Keadaan ini muncul apabila seseorang memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggung jawabnya. Sehingga ia tidak mengetahui dengan pasti apa yang seharusnya ia lakukan.

6. Konflik Antarperan

Konflik ini muncul apabila berbagai macam peranan yang dijalankan oleh orang yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan-tuntutan yang berbeda.

Konflik peran merupakan konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis 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 menurunkan 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).

2.2.7 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 suatu organisasi mencakup pola-pola perilaku yang diterima dan diakui, norma-norma, sasaran-sasaran keorganisasian, sistem-sistem nilai, dan teknologi yang digunakan untuk memproduksi barang-barang dan jasa-jasa. 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. Budaya suatu organisasi mungkin kuat dan mungkin pula lemah. 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).

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional 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.

2.3.2 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.

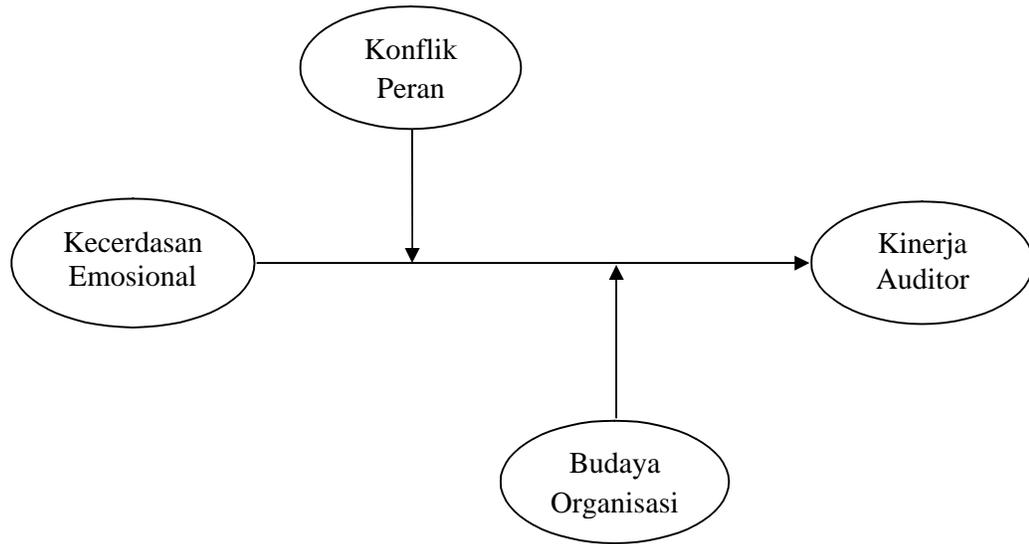
2.3.3 Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor

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 organisasi 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.

2.3.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati. Seorang auditor dengan kecerdasan emosional yang baik diharapkan memiliki kinerja auditor yang baik pula. 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. Terlebih lagi setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut. Sehingga budaya organisasi akan menggerakkan tiap anggota organisasi untuk menentukan perilaku mereka. Konflik peran dan budaya organisasi diduga memiliki peranan dalam memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan telaah pustaka mengenai hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor dan hubungan konflik peran serta budaya organisasi pada hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan telaah pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H2: Konflik peran memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

H3: Budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.