

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik memiliki peranan penting bagi masyarakat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab auditor. Tugas Auditor yaitu mengevaluasi, memeriksa serta memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan berdasarkan standar akuntansi keuangan. Tugas Auditor ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas dan kualitas Informasi atas laporan keuangan suatu entitas yang merupakan salah satu dasar dalam pengambilan keputusan oleh para pengguna informasi (Rahmawati : 2011).

Seorang auditor harus bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Sikap Profesional dapat dilihat dari kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Widodo (2008) menyatakan bahwa kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Sumber daya manusia dalam suatu Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja KAP sangat ditentukan oleh kinerja auditornya. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Fanani dkk : 2008)

Umam (2010) menegaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu,

yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Mulyadi (2002) mendefinisikan kinerja auditor sebagai suatu keadaan di mana akuntan publik melakukan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan, baik dalam hal posisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dari kualitas maupun kuantitas. Kualitas berarti mutu kerja yang dihasilkan, sementara kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih : 2007).

Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Service, dan Rite Aid hampir semuanya melibatkan kantor akuntan publik (KAP) besar seperti *The Big Five*.

Dalam kasus Enron diketahui terjadinya penyimpangan perilaku diantaranya manipulasi laporan keuangan dengan mencatat keuntungan 600 juta Dollar AS padahal perusahaan mengalami kerugian. Manipulasi keuntungan disebabkan keinginan perusahaan agar saham tetap diminati investor, kasus memalukan ini konon ikut melibatkan orang dalam gedung putih, termasuk wakil presiden Amerika Serikat. KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah

tersebut, seperti RSM Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal.

Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk., yaitu terjadinya *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001 dan PT Great River terjadi kelebihan pencatatan atau overstatement penyajian account penjualan dan piutang dalam laporan keuangan tahun 2003. Setidaknya hal ini menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka (Widodo : 2008).

Dari daftar sanksi AP dan KAP 2010 yang dikeluarkan oleh pusat pembinaan akuntan dan jasa penilai (PPAJP) menyatakan bahwa sebanyak 1 akuntan publik yang dikenakan sanksi pembekuan izin, 17 akuntan publik yang dikenakan sanksi pencabutan izin, dan 17 cabang KAP yang dikenakan sanksi pencabutan izin pada tahun 2010. Data tersebut menunjukkan, bahwa kinerja auditor masih kurang baik.

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

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang. Robert Shculler dalam Salusu (2007) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi seseorang dan sesudah itu menetapkan tujuan-tujuan seseorang tersebut. Sementara Wirawan (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan intraksi saling mempengaruhi antara pengikutnya untuk merealisasi visi. Menurut Effendi dalam Wati, dkk (2010) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian dari Trisnatingsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Penelitian menurut Mariam (2009) juga membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik dan dapat meningkat diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dalam KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan, terhadap kinerja perusahaan bisnis manufaktur sudah sering dilakukan, tetapi masih jarang sekali dilakukan

penelitian dalam perusahaan bisnis *non-manufaktur*, seperti KAP dengan responden auditor independen. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) yang dilakukan pada KAP di Jawa Timur dengan responden auditor independen dan penelitian Wibowo (2009) mencoba menggunakan responden yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu menggunakan responden auditor independen yang bekerja pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai objek. Dalam penelitian tersebut Wibowo membuktikan secara empiris, apakah independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah peran auditor. Dalam menjalankan tugasnya, auditor biasanya dihadapkan oleh potensi konflik peran maupun kelebihan peran. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005). Menurut Puspa dan Rianto (1999), konflik peran tidak akan timbul apabila seorang profesional yang bekerja dalam suatu organisasi mau beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi di mana ia bekerja.

Utami dan Nahartyo (2013) menyatakan bahwa dalam lingkungan auditor, konflik peran muncul dari dua perintah berturut-turut tetapi tidak konsisten. Auditor memiliki dua peran profesi yaitu sebagai anggota yang harus bertindak sesuai dengan kode etik dan hukum, dan sebagai seorang karyawan dalam sebuah

perusahaan akuntan publik dengan sistem pengendalian yang berlaku. Peran ganda tersebut menyebabkan auditor sering berada pada posisi yang bertentangan.

Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani dkk, 2008). Menurut Risma (2010) kinerja audit akan menurun ketika di dalam team atau sebuah KAP terjadi konflik kepentingan.

Kelebihan peran (*role conflict*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu (Almer dan Kaplan, 2002 dalam Rapina, 2008). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dengan baik dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor (Agustina : 2009). Fogarty *et al.* (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan apabila lebih tinggi kelebihan peran yang dialami auditor maka akan lebih rendah kinerja auditor tersebut.

Iskak & Elizabeth (2004) dalam Agustina (2009) telah melakukan wawancara langsung dengan staf auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta, hasilnya staf auditor profesional merasa penempatan

pekerjaan seringkali tidak sesuai dengan keahlian sebab dalam prakteknya terkadang tidak dilakukan identifikasi khusus atas keahlian tiap personel terlebih dahulu dalam penugasan audit, kemudian kurangnya promosi jabatan pada KAP, baik dari junior menjadi senior, maupun senior menjadi supervisor, dari data responden terdapat 25,9% responden yang tidak jelas dengan posisinya saat ini.

Hal tersebut merupakan dampak dari tidak adanya kegiatan promosi jabatan yang membingungkan para staf profesional akan posisi mereka dalam KAP. Hal ini terutama dirasakan oleh para karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga tahun dalam Kantor Akuntan Publik. Selanjutnya, KAP juga tidak banyak melakukan rekrutmen pegawai sebab KAP tidak membuat perencanaan kebutuhan personel, akibatnya pada waktu *peak season* staf auditor harus menyelesaikan pekerjaan audit untuk beberapa klien sekaligus pada periode waktu yang sama. Penelitian ini menggunakan tiga elemen tekanan peran (*role stress*), seperti yang dikemukakan oleh Fogarty (2000) dan Almer & Kaplan (2002), yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*).

Penelitian-penelitian mengenai pengaruh konflik peran dan kelebihan peran kepada kinerja semakin banyak dilakukan. Fisher (2001), Viator (2001), Fanani dkk. (2008), Agustina (2009), Widyastuti dan Sumiati (2011) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh pada kinerja, namun penelitian Rahayu (2002), Fogarty *et al.* (2000), Firdaus (2007) dan Rahmiati dan Kusuma (2004) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada kinerja. Fogarty *et al.* (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran berpengaruh pada kinerja sedangkan

penelitian Rahmiati dan Kusuma (2004) dan Firdaus (2007) menyatakan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh pada kinerja.

Terdapatnya inkonsistensi hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disebabkan oleh adanya variabel lain yang mempengaruhi hubungan variabel dependen dan independen. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian kembali pada variabel-variabel tersebut. Pada penelitian ini akan menguji gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual. Karena kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia dapat membantu menyelesaikan masalah dirinya sendiri ataupun dengan orang lain dalam organisasi (Ariati K, 2014). Organisasi melibatkan banyak orang dengan karakter dan sifat yang berbeda-beda, yang dapat menimbulkan konflik dan dapat menghambat proses audit. Konflik yang tercipta pun dapat menimbulkan *stress* dan berdampak pada proses pelaksanaan audit menjadi tersendat. Sehingga akan berdampak pada kinerja auditor.

Kecerdasan spiritual dapat bekerja apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual bekerja secara maksimal (Ariati k : 2014) . Berdasarkan penelitian sebelumnya disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh sekitar 25% terhadap kinerja seseorang, bahkan ada yang menemukan lebih rendah yaitu 5-10% (Davis : 2006 dalam Masaong, Abd. Kadim : 2012). Apabila temuan ini yang diterima 25%, maka 75% sisanya dipengaruhi oleh kecerdasan lain, yang mengarah pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Penelitian mengenai kecerdasan spiritual, menurut Zohar dan Marshal (2007) dalam Ginanjar (2001) dengan tegas menyatakan kecerdasan spiritual lebih

penting daripada kecerdasan intelektual dan emosional, sebab eksistensi *God-Spot* dalam otak manusia sebagai pusat spiritual terletak antara jaringan syaraf dan otak.

Dari kesimpulan beberapa penulis, memasukan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating, hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual dapat membantu dalam menyelesaikan konflik atau masalah dan membantu dalam memahami karakter dan sifat orang dalam suatu organisasi. Beberapa peneliti percaya bahwa karyawan yang bisa mengontrol dan mengelola stres dengan baik ketika bekerja, kinerja karyawan tersebut di perusahaan akan lebih tinggi (Ciarrochi *et al.*, 2000). Kemampuan seorang auditor untuk dapat meningkatkan spiritual dalam dirinya adalah salah satu kunci untuk keluar dari tekanan konflik dan kelebihan peran dan menjadikan gaya kepemimpinan seseorang menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi dengan demikian maka judul dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK PERAN DAN KELEBIHAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran secara parsial terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik?
2. Apakah kecerdasan spiritual memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik?
3. Apakah kecerdasan spiritual memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik?
4. Apakah kecerdasan spiritual memoderasi kelebihan peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran secara parsial terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.
2. Kecerdasan spiritual memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.
3. Kecerdasan spiritual memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.
4. Kecerdasan spiritual memoderasi kelebihan peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan sumbangsih pemikiran bagi fakultas ekonomi dan bisnis program studi akuntansi khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi.
2. Menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang sama dalam hal kajian pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Lembaga Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik dalam rangka menjaga atau meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi para auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Untuk Penulis

Dapat membandingkan antara teori yang diperoleh selama kuliah dan pelaksanaannya di dunia kerja (perusahaan) serta bermanfaat terhadap peningkatan pengetahuan dibidang akuntansi khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran Hipotesis.

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang objek dan metode penelitian yang digunakan, definisi dan pengukuran variabel penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, pengujian instrumen penelitian dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan tentang gambaran unit analisis, analisis hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini adalah bab terakhir dan menjadi penutup dari skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil dan pembahasan penelitian dan saran-saran terhadap pengembangan teori dan aplikasi.