

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Auditing

2.1.1.1 Pengertian Auditing

Menurut Soekrisno Agoes (2004) mendefinisikan auditing sebagai berikut:

Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti - bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Menurut Arens (2008) Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.

Mulyadi (2002) menyatakan bahwa:

Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan - pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada yang berkepentingan.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada 4 elemen fundamental dalam audit:

1. Dilakukan oleh seseorang yang independen
2. Bukti yang cukup kompeten diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan, dan konfirmasi secara objektif selama menjalankan tugasnya

sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

3. Kriteria yang dijadikan pedoman sebagai dasar untuk menyatakan pendapat audit berupa peraturan yang ditetapkan oleh suatu badan, anggaran yang ditetapkan oleh manajemen dan prinsip akuntansi berterima umum.
4. Laporan audit merupakan media yang dipakai oleh auditor dalam mengkomunikasikan hasil pekerjaannya terhadap laporan keuangan yang diaudit kepada pihak-pihak yang berkepentingan, yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

2.1.1.2 Tujuan Auditing

Tujuan Auditing menurut Standar Profesional Akuntan Publik IAI (2001) dinyatakan bahwa tujuan umum atas laporan keuangan oleh auditor independen adalah menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha serta arus kas sesuai prinsip akuntansi yang berterima umum. Tujuan akhir dari proses audit adalah menghasilkan laporan audit. Laporan audit inilah yang digunakan oleh auditor untuk menyampaikan pernyataan atau pendapatnya kepada para pemakai laporan keuangan sehingga bisa dijadikan acuan bagi pemakai laporan keuangan dalam membaca sebuah laporan keuangan.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Audit

Menurut Arens (2008) terdapat tiga jenis audit yaitu :

1. Audit operasional

Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Penelaahan yang dilakukan tidak hanya akuntansi saja melainkan dapat mengevaluasi struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, dan semua bidang lain yang auditor menguasainya.

2. Audit ketaatan (*compliance audit*)

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang tinggi.

3. Audit laporan keuangan

Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu (prinsip-prinsip akuntansi).

2.1.1.4 Tipe-Tipe Auditor

Mulyadi (2002) menyebutkan bahwa tipe-tipe auditor diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Auditor internal

Auditor intern merupakan auditor yang bekerja didalam perusahaan (perusahaan Negara atau perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah:

- a. Menentukan apakah kebijakan dan prosedur audit yang telah ditetapkan telah
- b. dipatuhi atau tidak.
- c. Baik tidaknya dalam penjagaan aset perusahaan.
- d. Menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan perusahaan.

e. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh bagian perusahaan.

2. Auditor Pemerintahan

Auditor pemerintahan merupakan auditor professional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh entitas pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan untuk pemerintah.

3. Auditor independen

Auditor independen adalah auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh klien.

Auditor independen dalam prakteknya harus memenuhi persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja tertentu. Auditor independen harus lulus dari sarjana akuntansi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapatkan gelar akuntan dari panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akuntan dan mendapat izin praktek dari Menteri Keuangan.

Auditor independen mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan fungsi pengauditan terhadap laporan keuangan perusahaan yang diterbitkan tanpa memihak kepada kliennya. Auditor independen bekerja dan memperoleh honorium dari kliennya yang dapat berupa fee per jam kerja.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Wirawan (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan intraksi saling mempengaruhi antara pengikutnya untuk merealisasi visi. Sedangkan Menurut Burns dalam Wirawan (2013) di mana kepemimpinan didefinisikan sebagai pemimpin membujuk pengikut untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu yang melukiskan nilai-nilai dan motivasi keinginan dan kebutuhan, aspirasi dan harapan pemimpin dan pengikut.

Menurut Effendi (1992) 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. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2007) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Sehingga gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja

ja suatu organisasi terhadap bawahannya. Dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditornya.

Gibson (1996) dalam Adelia (2014) mengungkapkan bahwa :

Terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu :

1. *Consideration.*

Consideration (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial.

2. *initiating structure*

Initiating structure (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

2.1.3 Peran

2.1.3.1 Pengertian Peran

Shaw dan Constanzo (1970) dalam Agustina (2009) menyatakan bahwa, Peran (*role*) adalah konsep sentral dari teori peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu guna mengantisipasi perilaku orang lain. Peran melakukan fungsi ini dalam sistem sosial. Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar itu. Masing - masing peran menghendaki perilaku yang berbeda - beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan mungkin memiliki lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, penyelia, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan

kerja. Hal ini menjadikan seseorang mengalami tekanan peran yang menyebabkan stress kerja.

Menurut Agustina (2009) *Role stress* atau tekanan peran pada hakekatnya adalah suatu kondisi dimana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu.

Fogarty *et al.*(2000) dalam Widyastary (2014) menyatakan terdapat tiga jenis *role stress* yaitu :

1. konflik peran (*role conflict*)
2. ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)
3. kelebihan peran (*role overload*).

2.1.4 Konflik Peran

Menurut Robbins dan Timothy (2008), konflik peran merupakan sebuah kegiatan yang mengharuskan individu yang bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas. Konflik peran sering terjadi pada lembaga perbankan, dimana terdapat individu yang memegang jabatan rangkap. Konflik peran dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Kontribusi positif dari Konflik peran terjadi ketika perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melaksanakan rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi suatu posisi. Dampak

negatif Konflik peran, kinerja atau *performance* karyawan menjadi tidak maksimal karena melaksanakan pekerjaan yang berbeda sekaligus.

Menurut Fanani, dkk (2007) Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua 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 dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Menurut Risma (2010) kinerja audit akan menurun ketika di dalam team atau sebuah KAP terjadi konflik peran. Konflik peran menciptakan pertentangan di dalam bekerja, sehingga kerja sama team auditor tidak berjalan dengan baik, akibatnya kinerja dalam melaksanakan proses audit menjadi menurun. Konflik peran membuat masing-masing auditor memiliki persaingan dalam bekerja dan tidak mengutamakan kerja sama team, masing-masing pihak berusaha untuk memberikan kontribusi yang tinggi, akibatnya hasil audit tidak maksimal dan tentu akan merugikan perusahaan klien.

Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya. 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) dalam (Fanani dkk : 2007). Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Menurut Sopiah (2008), terdapat beberapa tipe konflik peran dalam *setting organisasional* antara lain:

1. *Inter role conflict*, terjadi ketika seorang pegawai memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan.
2. *Intra role conflict*, terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang-orang yang berbeda.
3. *Person role conflict*, terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

Menurut Rizzo *et al* (1970) dalam Firdausy dkk , mengemukakan :

ketidaksamaan atau ketidakcocokan dapat memunculkan berbagai bentuk konflik yaitu :

1. Konflik antara internal standar dan perilaku peran yang telah ditentukan. Ini merupakan bentuk konflik antara orang dan peran atau *intrarole conflict* yang terjadi pada seseorang yang menjadi peran penting dalam suatu organisasi ketika seseorang tersebut mengisi satu posisi atau peran.
2. Konflik antara waktu, sumber daya, atau kemampuan orang yang memegang peran penting, serta perilaku peran yang telah ditentukan. Ketika orang lain dalam peran yang berkaitan menunjukkan ketidakcocokan , ini dapat dipandang sebagai *intrasender conflict*. Ketidakcocokan tersebut juga dapat datang dari organisasi yang bersangkutan. Dari sudut pandang seseorang yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi, ketidakcocokan yang muncul dipandang sebagai *intrarole conflict* atau *person-role conflict* contohnya seperti tidak cukupnya kemampuan yang dimiliki.
3. Konflik antara beberapa peran yang dimiliki oleh orang yang sama yang memerlukan perilaku yang berbeda atau memiliki perilaku yang tidak sama, atau perubahan pada perilaku sebagai akibat pada suatu situasi.

Konflik ini merupakan *interrole conflict* yang terjadi ketika seseorang yang memegang peran penting pada suatu organisasi mengisi lebih dari satu posisi dalam suatu sistem.

4. Konflik pada ekspektasi dan permintaan organisasi yang terjadi dalam ketidakcocokan peraturan. konflik yang terjadi karena permintaan peran lain, serta ketidakcocokan standar evaluasi.

2.1.5 Kelebihan Peran

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) dalam Widyastary (2014) 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. Berkaitan dengan kelebihan peran (*role overload*), hal-hal yang biasanya menjadi keluhan auditor adalah jam kerja yang tinggi, beban kerja yang berat, dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat.

Di lingkungan kerja auditor *role overload* biasaya terjadi saat datangnya *busy season*. *Busy season* adalah masa sibuk saat auditor memiliki jumlah pekerjaan yang lebih banyak dari hari-hari biasanya, namun harus segera

diselesaikan dengan alokasi waktu yang singkat. Di Indonesia *busy season* biasanya terjadi di bulan November hingga bulan Maret tahun berikutnya. Pada masa ini auditor memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan lapangan dan mencari data yang dibutuhkan di kantor klien, kemudian setelah itu harus segera mengaudit laporan keuangan dan menyusun kertas kerja. Pekerjaan-pekerjaan tersebut, mungkin menjadi hal yang ringan apabila dikerjakan pada hari-hari biasa, namun pekerjaan itu menjadi berat pada masa *busy season* sebab auditor dibebani dengan pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan (Gratia : 2014).

Menurut Beehr *et al.* (1976) Kelebihan peran akan terjadi ketika seorang karyawan / professional mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat.

Menurut Beehr *et al.* (1976) yang dikembangkan oleh Agustina (2009), kelebihan peran dapat disebabkan oleh :

1. Pekerjaan dengan waktu yang terbatas
2. Pekerjaan kelompok dilakukan sendiri
3. Standar kinerja yang terlalu tinggi

2.1.6 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan orang lain (Zohar dan Marshall : 2007).

Khavari (2006) dalam Dharmawan (2013) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah :

kecerdasan pada jiwa manusia. Kecerdasan spiritual merupakan potensi terpendam yang dimiliki oleh setiap orang. Kecerdasan spiritual memberi kita mata untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah dan memetik keuntungan darinya. Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kemampuan menyikapi dan memperlakukan orang lain seperti diri sendiri dan motivasi yang mendasari setiap perbuatan dilakukan tidak semata-mata untuk kepentingan diri sendiri tetapi lebih memperhatikan kepentingan orang banyak dengan dasar kesetaraan sebagai sesama makhluk ciptaan Tuhan.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kecerdasan lain yang sebelumnya yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual (Isabella : 2011).

Menurut Dharmawan (2013) menyatakan, bahwa :

Kecerdasan spiritual dapat digunakan ketika mengalami masalah baik dan jahat, hidup dan mati, dan asal-usul sejati dari penderitaan. Seseorang sering berusaha merasionalkan masalah semacam ini atau terhanyut secara emosional. Seseorang dapat memiliki kecerdasan spiritual secara utuh namun untuk mendapatkan hal tersebut terkadang ia harus menderita, sakit, kehilangan dan tetap tabah menghadapinya. Begitu pula bila terjadi hubungan yang baik dengan penciptanya maka, hubungan baik antara sesama manusia akan berjalan baik.

Wahyuningsih (2007) mengatakan ada beberapa hal yang membantu proses peningkatan kecerdasan spiritual yang terdapat dalam diri manusia antara lain:

1. Memperbanyak pertanyaan mengapa pada diri, karena selain akan memberi jawaban yang luas dan mendalam, juga dapat meningkatkan dan

mengembangkan kemampuan imajinatif yang dimiliki seseorang yang melahirkan manusia kreatif.

2. Mencari makna yang tersirat (hikmah), karena dari suatu peristiwa tidak dapat dimengerti dan dipahami secara akal dan rasional.
3. Introspeksi, yaitu kemampuan hati untuk mengoreksi segala perbuatan baik maupun buruk sehingga seseorang dapat mengatur dan merencanakan langkah-langkah perbuatannya untuk selalu memperbaiki perbuatannya.
4. Jujur pada diri sendiri, dengan mengakui apa kata hati nurani manusia.
5. Sadar diri, yaitu kemampuan manusia memahami fungsi dan tugasnya serta memahami tujuan dari kehidupan yang dijalannya.

Bila *spiritual quotient* (SQ) telah berkembang dengan baik, maka gambaran atau ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) tinggi menurut Zohar dan Marshall (2007), yakni:

1. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)

Kemampuan individu untuk bersikap adaptif secara spontan dan aktif, memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan.

2. Tingkat kesadaran tinggi

Kemampuan individu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya, yang mendorong individu untuk merenungkan apa yang dipercayai dan apa yang dianggap bernilai, berusaha untuk memperhatikan segala macam kejadian dan peristiwa dengan berpegang pada agama yang diyakininya.

3. Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan

Kemampuan individu dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari.

4. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit

Kemampuan individu dimana di saat dia mengalami sakit, ia akan menyadari keterbatasan dirinya, dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan.

5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi

Kualitas hidup individu yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut.

6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu

Individu yang mempunyai kecerdasan spiritual tinggi mengetahui bahwa ketika dia merugikan orang lain, maka berarti dia merugikan dirinya sendiri sehingga mereka enggan untuk melakukan kerugian yang tidak perlu.

7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik).

melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan, melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi.

8. Kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa atau bagaimana jika” untuk mencari jawaban mendasar

kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar unsur-unsur kecenderungan bertanya yaitu kemampuan berimajinasi dan keingintahuan yang tinggi.

9. Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab

2.1.7 Kinerja auditor

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara : 2005).

Menurut Mulyadi (2002) kinerja auditor adalah suatu keadaan dimana akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan dan dalam melaksanakan

auditnya Kantor Akuntan Publik harus mematuhi Kode Etik Akuntan Publik Indonesia dan Standar Auditing yang sekarang disebut dengan Audit berbasis ISA.

Menurut Trisnaningsih (2007) Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yaitu melakukan pemeriksaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Gibson (1987) dalam Umam (2010), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu :

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Fanani dkk (2008) menyatakan bahwa :

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu akan diuraikan mengenai hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian tersebut antara lain adalah penelitian oleh Yulistiani (2014), Suariana, dkk (2014), Fanani, dkk (2008), Agustina (2009), dan Widyastary, dkk (2014).

Yulistiani (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sample dalam penelitian ini adalah 40 auditor di akuntan publik daerah Surakarta dan Yogyakarta yang diambil dengan tehnik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor maka

secara signifikan variabel independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Suariana, dkk (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan independensi terhadap kinerja auditor eksternal pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, di mana sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu auditor yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, di mana data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode *survey* melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 54 kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dan analisis pengujian data digunakan analisis regresi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal dan gaya kepemimpinan dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal.

Fanani, dkk (2008) melakukan penelitian mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *urposive stratified random sampling* berdasarkan dua strata (partner dan staf audit). Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diajukan secara langsung dan melalui pos. Jumlah kuesioner yang dibagikan adalah 120

eksemplar, tetapi hanya 49 kuesioner kembali (40,83%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur udit dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor maka secara signifikan struktur audit dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, namun peran ketidakjelasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Agustina (2009) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Konflik Peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran pada Kepuasan Kerja & Kinerja auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang memiliki kerjasama dengan empat besar Akuntan Publik Perusahaan di DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada 93 auditor junior yang bekerja antara satu sampai tiga tahun di perusahaan akuntan publik yang memiliki kerjasama dengan empat kantor akuntan publik terbesar di DKI Jakarta pada tahun 2008. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini juga menggunakan analisis path untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor serta secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang memiliki kerjasama dengan empat besar kantor akuntan publik di DKI Jakarta.

Widyastary, dkk (2014) melakukan penelitian untuk mengetahui kemampuan kecerdasan emosional dalam memoderasi pengaruh konflik peran ketidakjelasan peran kelebihan peran pada kinerja auditor pada saat melakukan

pekerjaan lapangan boundary. Individu yang berada pada boundary spanning sangat berpotensi mengalami role stress. Terdapat tiga jenis *role stress* yaitu konflik peran ketidakjelasan peran kelebihan peran. Konflik peran ketidakjelasan peran dan kelebihan peran akan menyebabkan stress sehingga menurunkan kinerjanya. Kemampuan seorang auditor untuk mengelola emosinya adalah salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi auditor eksternal karena menjadi salah satu kunci untuk keluar dari tekanan tersebut sehingga memperbaiki kinerjanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor di Kantor Akuntan Publik se-Provinsi Bali. Sampel dipilih *metode purposive sampling* dan hipotesis diuji dengan *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran pada kinerja auditor.

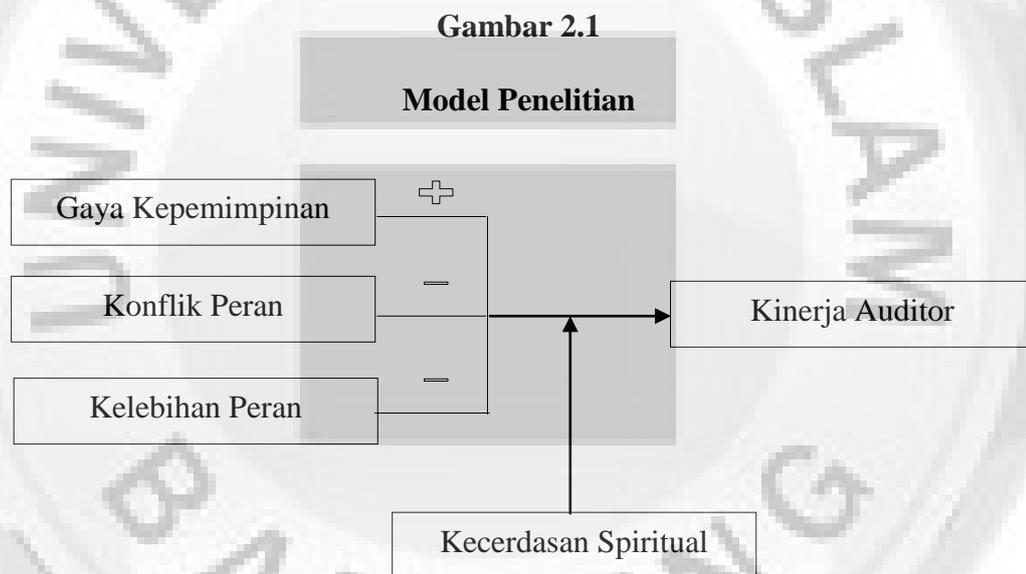
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Sampel	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1	Yulistiani (2014)	Pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor	Sampel : 40 auditor di akuntan publik daerah Surakarta dan Yogyakarta Alat Uji : Uji t	Variabel independen: 1. Independensi Auditor (X_1) 2. Gaya Kepemimpinan (X_2) 3. Komitmen Organisasi (X_3) 4. Budaya Organisasi (X_4) Variabel dependen: Kinerja Auditor (Y)	Independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
2	Suariana, dkk (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan independensi terhadap kinerja	Sampel : 50 auditor yang sudah memiliki peng	Variabel independen: 1. Gaya	1. Gaya kepemimpinan dan independensi berpengaruh po

		ja auditor eksternal pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.	alaman kerja minimal 1 tahun yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali Alat Uji : Analisis Regresi	Kepemimpinan (X_1) 2. Independensi (X_3) Variabel dependen: Kinerja Auditor (Y)	sitif terhadap kinerja auditor eksternal 2. Gaya kepemimpinan dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal.
3	Fanani, dkk (2008)	Pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor	Sampel : 49 Auditor yang memiliki jabatan staff dan partner auditor	Variabel independen: 1. Struktur audit (X_1) 2. Konflik peran (X_2) 3. Ketidakjelasan peran (X_3) Variabel dependen: Kinerja Auditor (Y)	1. Struktur audit dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor 2. Ketidakjelasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
4	Agustina (2009)	Pengaruh Konflik Peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran pada Kepuasan Kerja & Kinerja auditor	Sampel : 93 auditor junior yang bekerja antara satu sampai tiga tahun di perusahaan akuntan publik yang memiliki kerjasama dengan empat kantor akuntan publik terbesar di DKI Jakarta pada tahun 2008 Alat Uji : analisis path	Variabel independen: 1. Konflik peran (X_1) 2. Ketidakjelasan peran (X_2) 3. Kelebihan peran (X_3) Variabel dependen: 1. Kepuasan Auditor (Y_1) 2. Kinerja Auditor (Y_2)	1. Konflik Peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Kinerja auditor serta secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor
5	Widyastary, dkk (2014)	Pengaruh konflik peran ketidakjelasan peran kelebihan peran pada kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi	Sampel : Auditor Akuntan Publik se-Provinsi Bali Alat Uji : <i>moderated regression analysis</i>	Variabel independen: 1. Konflik peran (X_2) 2. Ketidakjelasan peran (X_3) 3. Kelebihan peran (X_3) 4. Kecerdasan emosional (X_4) Variabel dependen: Kinerja Auditor (Y)	Kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran pada kinerja auditor

2.3 Kerangka Pemikiran

Model penelitian atau kerangka pemikiran yang dibangun adalah terdapat dalam gambar di bawah ini yang menjelaskan kerangka pemikiran teoritis. Model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil modifikasi dan penggabungan dari model – model penelitian sebelumnya yang melihat pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi.



2.4 Hipotesis

Menurut Nazir (2003) hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Jadi dapat dikatakan hipotesis merupakan jawaban sementara atas hubungan dari fenomena-fenomena ataupun rumusan masalah yang dapat mengarahkan pada penelitian

selanjutnya. Kebenaran dari hipotesis harus dapat dibuktikan melalui data yang telah terkumpul. Berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran tentang pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi, maka dapat dikembangkan hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

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 (Effendi : 1992) dalam (Wati, dkk : 2010).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti : 2007). Sehingga jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian : 2002). Gibson (1996) dalam Adelia (2014) me-

mengungkapkan bahwa terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu *Consideration* dan *Initiating structure* (struktur inisiatif).

Trisnaningsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan 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.

Yulistiani (2014) melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 = Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Auditor

2.4.2 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Menurut (Winardi :1992 dalam Umam : 2010), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua 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 dan bisa menurunkan

motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani, dkk : 2007)

Ketika seseorang mengalami konflik peran, maka dia akan mengalami stres. Stres yang dialami akan memunculkan ketidakpuasan terhadap perannya. Ketidakpuasan pada perannya akan membuat dia menjadi kurang efektif dalam bekerja yang kemudian berdampak pada kinerjanya (Rizzo *et al*, 1970 dalam Firdausy dkk : 2014).

Konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. (Rizzo dan Lirtzman, 1970) dalam (Suhartini : 2011). Penelitian-penelitian mengenai pengaruh konflik peran kepada kinerja semakin banyak dilakukan. Fisher (2001), Viator (2001), Fanani dkk. (2008), Agustina (2009), Widyastuti dan Sumiati (2011) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja. Fanani, dkk (2008) melakukan penelitian mengenai konflik peran kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 = Konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja

Audit

2.4.3 Pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor

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). Menurut Beehr *et al.* (1976) yang dikembangkan oleh Agustina (2009), kelebihan peran dapat disebabkan oleh Pekerjaan dengan waktu yang terbatas, pekerjaan kelompok dilakukan sendiri dan standar kinerja yang terlalu tinggi.

Agustina (2009) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Konflik Peran, pada Kinerja auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang memiliki kerjasama dengan empat besar Akuntan Publik Perusahaan di DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelebihan peran secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor serta secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang memiliki kerjasama dengan empat besar kantor akuntan publik di DKI Jakarta.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 = Kelebihan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja

Audit

2.4.4 Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja auditor

Dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan, ada anggapan bahwa tidak satupun gaya kepemimpinan yang dianggap paling sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan pada situasi tertentu belum tentu sesuai dengan situasi lain. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja auditor (Widyawaty dan Rahayuningsih, 2012).

Penelitian menurut Mariam (2009) 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. Sehingga dibutuhkannya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada, agar auditor atau karyawan dapat bekerja dengan baik.

Dalam diri seorang pemimpin dibutuhkannya kemampuan untuk dapat dengan mudah menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Untuk dapat memiliki kemampuan tersebut dibutuhkannya kecerdasan spiritual, karena menurut Zohar dan Marshall (2007) salah satu ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual adalah memiliki kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi serta pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.

Ciri-Ciri tersebut merupakan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan seorang pemimpin agar gaya kepemimpinan dapat sesuai dengan situasi yang ada. Sehingga akan terjadi perbedaan seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan disertai dengan kecerdasan spiritual dengan seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan tidak disertai dengan kecerdasan spiritual terhadap kinerja bawahannya. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperkuat gaya kepemimpinan seseorang, sehingga kinerja auditor akan meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4 = kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

2.4.5 Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh konflik peran pada kinerja auditor

Pada saat kondisi tertentu auditor akan mengalami konflik organisasional profesional baik yang berpengaruh dalam lingkungan maupun di luar lingkungan yang dapat menimbulkan *stress* dan berdampak pada proses pelaksanaan audit menjadi tersendat (Ariati k : 2014). Sehingga akan berdampak pada kinerja auditor. 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.*, 2002). Untuk memecahkan permasalahan tersebut dibutuhkan kecerdasan spiritual.

Menurut khavari (2006) Kecerdasan spiritual memberi kita mata untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah

dan memetik keuntungan darinya. Oleh karena itu dibutuhkan kecerdasan spiritual untuk mengontrol dan mengatasi konflik peran agar dapat mengatasi penurunan kinerja dari adanya konflik peran tersebut. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperlemah konflik peran, sehingga kinerja auditor akan meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H5 = kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor

2.4.6 Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kelebihan peran pada kinerja auditor

Menurut Almer dan Kaplan (2002) dalam Rapina (2008), Kelebihan peran (*role conflict*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. Kelebihan peran dapat menyebabkan stress kerja dalam diri seseorang auditor yang menyebabkan kinerja auditor menjadi menurun. 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. Oleh karena itu, dibutuhkan kecerdasan spiritual untuk membantu dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik (Isabella : 2011). Ketika seseorang mengalami

pekerjaan yang terlalu banyak yang menyebabkan pada penurunan kinerja, maka dengan kecerdasan spiritual seseorang dapat mengatasi dan mengontrol kelebihan peran. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperlemah kelebihan peran, sehingga kinerja auditor akan meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H6 = kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor

