

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai tempat bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan merupakan jasa yang terdapat di kantor KAP. Menurut undang-undang Akuntan Publik no 5 tahun 2011 pasal 1 bahwa, Akuntan Publik diartikan seseorang yang telah mendapatkan izin untuk memberikan jasa yang sebagaimana diatur dalam undang-undang. Menurut Notoprasetyo (2012) Akuntan Publik adalah seorang praktisi dan gelar profesional yang diberikan kepada akuntan di Indonesia yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan RI untuk memberikan jasa audit umum dan review atas laporan keuangan, audit kerja dan audit khusus serta jasa dalam bidang non-atestasi lainnya seperti jasa konsultasi, jasa kompilasi dan jasa-jasa lainnya yang berhubungan dengan akuntansi dan keuangan.

Auditor adalah seseorang yang memiliki keahlian tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dalam suatu kegiatan perusahaan atau organisasi. Perusahaan memerlukan jasa auditor untuk melakukan audit atas laporan keuangan perusahaan. Jasa yang dilakukan auditor ini tujuannya untuk meyakinkan pihak luar seperti investor dan kreditor bahwa pemeriksaan laporan keuangan yang disajikan perusahaan benar adanya dan dapat dipercaya.

Auditor berhubungan dengan kinerja sumber daya manusia, jika auditor berkompenten maka kinerjanya bagus dalam memeriksa laporan keuangan perusahaan dan bisa menghasikan jasa audit yang dapat diandalkan perusahaan. Definisi kompetensi dalam bidang auditing pun sering diukur dengan pengalaman. Seorang auditor yang bersertifikat dianggap mempunyai banyak pengalaman sehingga dalam memeriksa laporan keuangan tidak banyak melakukan kesalahan dibandingkan dengan auditor yang belum berpengalaman (Notoprasetyo, 2012). Menurut Mayangsari (2003) dalam Alim, Hapsari, dan Purwanti (2007),

kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non-rutin.

Akuntan Publik saat mengerjakan tugasnya diatur oleh aturan yang dikenal dengan Kode Etik Akuntan Indonesia. Selain itu dengan lahirnya aturan tersebut, masyarakat memiliki harapan agar penilaian tidak memihak pada yang diperintahkan perusahaan pada informasi yang diberikan perusahaan (Mulyadi, 2009 dalam Putra dan Latrini, 2016). Bidang yang dikerjakan oleh akuntan publik mempunyai kewajiban dan berperan meningkatkan keandalan laporan keuangan, sehingga pengguna laporan keuangan memperoleh informasi keuangan yang andal dalam memutuskan sesuatu (Amarin dan Sukirman, 2016).

Menurut Notoprasetyo (2012), kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu. Cakupan kinerja auditor yaitu berupa kualitas, kuantitas dan manajemen waktu yang sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan (Ratnantari dan Putri, 2017). Karena itu, seorang auditor dituntut harus mempunyai kemampuan dan kinerja yang bagus dalam memberikan kesimpulan atas laporan keuangan yang di auditnya.

Banyak kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan audit. Kegagalan audit terjadi jika auditor mengeluarkan pendapat audit yang salah karena gagal dalam memenuhi persyaratan-persyaratan standar auditing yang berlaku umum. Contoh salah satu kasus pelanggaran auditor di Indonesia adalah kasus yang terjadi pada tahun 2018 lalu yaitu Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menjatuhkan sanksi administratif kepada dua akuntan publik dan satu kantor akuntan publik yaitu AP Marlinna dan AP Merliyana Syamsul serta KAP Satrio, Bing, Eny (SBE) yang dinilai tidak memberikan opini yang sesuai dengan kondisi sebenarnya dalam laporan keuangan tahunan audit milik PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP Finance).

Dari contoh kasus yang terjadi membuktikan masih belum optimalnya kinerja auditor dan bisa memunculkan keraguan kualitas kinerja auditor. Kualitas kinerja auditor yang buruk menandakan bahwa kinerjanya tidak baik atau tidak

sesuai dengan ketentuan akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Menurut Fabiola (2005) dalam Putra dan Latrini (2016) kinerja auditor tidak hanya dilihat dari cara kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam menjalin hubungan dengan sesama. Selain itu dibutuhkan juga kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kemampuan tersebut berupa kecerdasan yang terdiri dari Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual. Selain itu komitmen organisasi dan profesionalisme juga dibutuhkan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian yang dilakukan Isabella (2011) dan Choiriah (2013) dalam Ratnantari dan Putri (2017), menemukan bahwa terdapat korelasi antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

Menurut Ngalim (2013), kecerdasan intelektual adalah kemampuan beradaptasi diri sendiri pada hal baru dan mencapai tujuan dengan menggunakan pikiran pada dirinya sendiri. Kecerdasan intelektual dulu dipercaya dapat menunjukkan suksesnya seseorang jadi semakin tinggi kecerdasan intelektual seseorang semakin tinggi juga tingkat kesuksesannya di masa depan namun seiring berjalannya waktu kecerdasan intelektual bukanlah penentu lagi kesuksesan seseorang. Akan tetapi, kecerdasan intelektual yang tinggi dapat bekerja dengan baik jika di iringi dengan kemampuan mengatur emosi dan spiritual yang baik pula. Jadi auditor yang hanya cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimal dalam melakukan proses audit, namun auditor yang juga cerdas secara emosional dan spiritual tentunya akan memberikan kinerja yang lebih baik lagi dalam menghasilkan laporan audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional akan mempermudah seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan, memiliki motivasi yang kuat, mengontrol diri atau emosi, rasa empati, serta ketrampilan dalam bersosialisasi yang akan membantu auditor dalam menelusuri bukti-bukti audit serta informasi terkait. Kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan individu untuk memperlihatkan kompetensinya di dalam bekerja, dan mampu mencari solusi di dalam penyelesaian sebuah

tanggung jawab dalam bekerja. Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh lingkungan, tidak menetap, dapat berubah-ubah serta dikembangkan.

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, terdapat satu lagi kecerdasan yang sering dilupakan oleh sebagian orang yaitu kecerdasan spiritual. Banyak perusahaan yang lebih mementingkan intelektual seseorang tanpa melihat spiritualnya. Kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja auditor karena dalam memeriksa laporan keuangan perusahaan auditor harus jujur dan apa adanya. Menurut Yanti (2012) dalam Putra dan Latrini (2016) ciri utama dari kecerdasan spiritual ini di tunjukkan dengan keyakinan seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna. Kecerdasan terakhir yang akan menyempurnakan keberhasilan seorang auditor menjadi keberhasilan yang hakiki adalah kecerdasan spiritual. Komponen kecerdasan spiritual meliputi relasi spiritual keagamaan, relasi sosial keagamaan dan etika sosial terhadap makhluk hidup lainnya.

Kemampuan-kemampuan yang sudah disebutkan saja tidak cukup untuk melihat bagaimana kinerja auditor. Komitmen organisasi dapat menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan. Komitmen organisasi dapat diciptakan apabila anggota dari organisasi menyadari hak dan kewajibannya sebagai anggota tanpa melihat jabatan ataupun kedudukan masing-masing individu. Bariyima (2012) menjelaskan bahwa keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh seberapa besar komitmen organisasi yang dimilikinya. Jadi komitmen organisasi mempunyai keterkaitan dengan kinerja. Auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap tempat ia bekerja, auditor akan memiliki rasa yang besar untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasinya serta memiliki keyakinan yang pasti dalam hal mewujudkan tujuan organisasi (Arifah, 2012).

Selain empat hal diatas, profesionalisme juga menjadi acuan auditor dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Profesionalisme mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang memberi karakteristik atau menandai suatu profesi atau orang yang profesional. Dalam pengertian umum, seseorang

dikatakan profesional jika mempunyai kemampuan yang tepat dalam mengerjakan tugas pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku di bidang pekerjaannya. Kriteria profesionalisme auditor adalah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu mengaudit laporan keuangan. Guna menunjang profesionalisme sebagai akuntan publik maka auditor dalam melaksanakan tugas audit harus pada standar auditor yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar laporan keuangan (Purnamawati dan Herawati, 2015 dalam Hernanik dan Putri, 2018). Auditor yang memiliki sikap profesionalisme yang baik akan mendapat kepercayaan terhadap kliennya.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Latrini (2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putra dan Latrini (2016) adalah variabel yang diuji dan obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat tambahan variabel profesionalisme yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Agustina (2014) yang berjudul Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dan obyek yang diteliti adalah Kantor Akuntan Publik di Malang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Malang)”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- c. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- d. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- e. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan membuktikan secara empiris bahwa:

- a. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor
- b. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor
- c. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor
- d. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
- e. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sarana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman dalam rangka menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah
  - b. Dapat memberikan tambahan informasi bagi pembaca yang ingin menambah pengetahuan di bidang *auditing*

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi suatu acuan atau referensi dalam melakukan penelitian yang akan datang khususnya tentang kinerja auditor

### 1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan yang akan dibuat, tersusun sistematika penulisan yang terbagi menjadi lima bab sebagai berikut:

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka konseptual atau model penelitian.

#### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian; identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel; jenis dan sumber data; metode pengumpulan data; populasi, sampel, dan teknik penyampelan; analisis data.

#### **BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data serta pembahasan.

#### **BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.