

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori keagenan (*agency theory*)

Teori agensi adalah hubungan antara *principal* dan *agent*. Teori agensi memiliki asumsi bahwa setiap individu memiliki asumsi bahwa setiap individu memiliki kepentingan untuk dirinya sendiri, sehingga timbulah konflik kepentingan yang terjadi antara *principal* dan *agent* (Eisenhardt, 1989). Teori agensi berkaitan dengan konflik kepentingan antara *principal* dan *agen*. Teori agensi menurut Eisenhardt (1989) mengemukakan tiga asumsi sifat dasar manusia yaitu:

- 1) *Self interest*, manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri.
- 2) *Bounded rationality*, manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang.
- 3) *Risk averse*, manusia selalu menghindari resiko.

Dari asumsi sifat dasar manusia diatas antara auditor dengan klien dapat diterapkan teori agensi. Auditor dengan klien memiliki perbedaan kepentingan. Auditor memeriksa laporan keuangan untuk mengetahui sudah sesuai dengan PABU (Prinsip Akuntansi Berterima Umum). Sedangkan klien ingin mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian untuk mempertahankan posisi perusahaan dihadapan investor bagi perusahaan yang

go publik. Selain itu, opini wajar tanpa pengecualian akan mendapatkan kepercayaan masyarakat untuk tetap menggunakan jasa atau membeli produk.

2. Kinerja Auditor

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja yang akan dicapai dalam waktu tertentu (Sapariyah, 2011). Setiap orang memiliki kinerja yang berbeda-beda karena faktor-faktor pendorong untuk bekerja berbeda. Kinerja auditor melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif, atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk mengetahui laporan keuangan tersebut disajikan wajar sesuai dengan PABU (Prinsip Akuntansi Berterima Umum) dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Sebenarnya penilaian kinerja tidak hanya bermanfaat untuk auditor. Kemampuan yang baik dalam bekerja dapat memudahkan seseorang dalam mencapai target kinerja yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh individu ketika melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang dapat menjadi penilaian utama dalam melaksanakan suatu tugas dinyatakan baik atau buruk (Rustiarini, 2013). Biasanya kinerja auditor yang buruk dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh kondisi auditor

yang mudah mengalami stress dalam bekerja. Suasana bekerja sangat menentukan tingkat stress yang ditimbulkan.

Auditor harus memenuhi prinsip-prinsip etika profesi sehingga mampu memengaruhi kepercayaan publik terhadap auditor yang merupakan pihak independen dalam mengaudit laporan keuangan suatu entitas (Hanif, 2013). Pekerjaan auditor membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam memeriksa laporan keuangan jika terjadi hubungan dari dalam atau luar organisasi akan memengaruhi kinerja dari auditor.

Disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan dalam waktu tertentu yang dapat diukur melalui standar. Kualitas kinerja tergantung dari mutu kerja yang dihasilkan. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah waktu yang sudah direncanakan (Trinaningsih, 2007). Sehingga diharapkan auditor dapat memberikan kinerja yang berkualitas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari karakter mental, fisik, cara pandang seseorang di dalam suatu kelompok sehingga orang tersebut dapat memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Wibowo, 2011). Memahami kepemimpinan dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan:

a. Pendekatan Sifat

Setiap orang memiliki sifat yang berbeda-beda, seorang pemimpin akan memahami arti pemimpin dari karakteristik seseorang baik secara fisik maupun kepribadiannya.

b. Pendekatan Gaya

Mengkaji gaya seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan dan mengontrol perilaku, pikiran dan perasaan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau norma perilaku yang digunakan atasan untuk memengaruhi bawahannya untuk menjalankan suatu kegiatan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Secara formal dalam suatu organisasi pasti memiliki tingkat manajerial. Posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang menggambarkan otoritas, sehingga bawahan dapat menyimpulkan peran pemimpin dalam memegang dan mengendalikan organisasi (Julianingtyas, 2012). Karakter sebuah perusahaan merupakan cerminan dari gaya kepemimpinan seseorang. Meningkatkan kinerja bawahan dapat dilakukan dengan keputusan pemerintah ingin memberikan pelatihan atau tidak kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan dapat dihubungkan dengan faktor psikologi tentang memengaruhi seseorang untuk mengikuti harapan pemimpin (Julianingtyas, 2012). Seseorang yang bekerja karena rasa senang akan melakukan yang terbaik untuk organisasi yang diikuti. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja, sehingga kinerja akan meningkat secara keseluruhan. Semangat dari seorang pemimpin akan memengaruhi bawahannya untuk melakukan yang terbaik.

4. Konflik Peran

Peran merupakan perilaku yang sesuai dengan status sosial seseorang yang mencerminkan hak dan kewajibannya. Peran yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika tidak sesuai akan menimbulkan konflik peran. Tingkat peran dapat diketahui dari sikap profesional seseorang dan keadaan lingkungan pengendaliaannya. Teori peran merupakan sifat yang mempelajari perilaku dalam kehidupan sosial sesuai dengan tempatnya (Wibowo, 2011).

Konflik peran terjadi karena terdapat dua perintah berbeda yang bertolak belakang dalam satu waktu. Hal tersebut menyebabkan kinerja menurun karena fokus dalam bekerja terbagi menjadi dua arah. Sehingga dampak lainnya akan muncul seperti stress, tegang dalam bekerja dan, tidak nyaman dengan pekerjaannya. Hasilnya pekerjaan menjadi tidak maksimal (Rosally, 2015).

Konflik ini sering muncul karena selain sebagai auditor yang terikat dengan kode etik dan standar kinerja profesi. Auditor juga sebagai anggota dari suatu organisasi untuk setia dan tunduk pada wewenang yang berlaku.

5. Kelebihan Peran

Kelebihan peran merupakan seseorang yang mengerjakan banyak pekerjaan pada satu waktu tertentu. Kurangnya perencanaan yang baik dapat menyebabkan auditor mengalami kelebihan peran seperti saat *peakseason*. Hal tersebut disebabkan karena KAP menerima pekerjaan yang sangat banyak dan harus mengerjakan pekerjaan tersebut dalam periode waktu yang sama (Agustina, 2009).

6. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual berkaitan dengan pencerahan jiwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan lebih bisa memaknai hidup. Memberikan makna positif disetiap kejadian yang telah terjadi. Makna positif dapat ditularkan kepada semua orang untuk memiliki pemikiran yang positif juga. Ketika pemikiran positif akan memengaruhi tutur kata dan perbuatan sehingga ikut positif. Kecerdasan spiritual juga dapat menginspirasi, mendorong, dan menjalin hubungan baik antara manusia dan Tuhannya (Djasuli dkk, 2012).

Kesimpulan kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia untuk menyadarkan dan memaknai nilai, moral, dan cinta kepada sesama

manusia, membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan (Sabiq dkk, 2012).

B. Hipotesis

1. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Auditor akan merasa lebih dihargai ketika pemimpin dapat memperlakukan auditornya dengan baik. Ketika auditor merasa dihargai maka akan timbul rasa tenang. Ketenangan itu akan memberikan rasa aman dalam dirinya saat melaksanakan tugas. Tugas tersebut bisa diselesaikan lebih maksimal dengan adanya rasa dihargai, tenang dan aman yang diciptakan oleh pemimpin dan dapat menghindari stress pada auditor. Sehingga jika seorang pemimpin ingin mengembangkan auditornya, membangun motivasi dan menjalankan fungsi-fungsi manajerial akan menghasilkan kinerja yang lebih bagus, maka manajer perlu untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Ulum, 2015).

Gaya pemimpin dalam memengaruhi auditor di suatu wadah akan berpengaruh pada peningkatan kinerja yang ada dan akan memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yaitu penelitian yang dilakukan Trinaningsih (2007), Wibowo (2011), dan Ulum (2015).

Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja auditor, ketika auditor dapat memiliki motivasi yang tinggi dan dapat menyesuaikan dengan gaya pemimpinnya. Adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor (Trinaningsih, 2007). Pemimpin yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap auditornya, seperti akan memberikan motivasi, memberikan teladan, memiliki produktifitas, dan solutif untuk auditornya sehingga mudah untuk pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja bawahannya (Widhi, 2015). Berdasarkan argumentasi diatas maka dapat saya rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2. Variabel konflik peran terhadap kinerja auditor.

Konflik peran tersebut bisa menyebabkan kualitas pekerjaan menurun karena tidak diikuti dengan konsentrasi tinggi dalam melakukan pekerjaan (Rosally, 2015). Seseorang yang diberi perintah berbeda dalam satu waktu akan merasa bingung dan dalam mengerjakan tugas pikirannya akan terbagi menjadi dua tugas. Hal ini mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja dari auditor.

Hal lain yang dapat menyebabkan konflik peran terjadi seperti ketika auditor menerima perintah yang tidak sesuai dengan prinsipnya dan akan menimbulkan kesulitan auditor dalam menyesuaikan dirinya dengan perintah tersebut itu dapat memengaruhi kinerja auditor. Akibat yang ditimbulkan tidak hanya pada individu tetapi juga untuk entitas, karena kinerja yang menurun maka akan memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Fanani dkk (2007) mengungkapkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut akan berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Menurut (Prajitno, 2012) dan (Rosally 2015) konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan argumentasi diatas maka dapat saya rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

3. Variabel kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

Kelebihan peran terjadi akibat terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan pada periode waktu yang sama. Penurunan kinerja auditor dapat terjadi karena timbulnya stress dan tekanan pada auditor. Menurut penelitian sebelumnya pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor berpengaruh negatif (Agustina, 2009). Auditor yang diberikan pekerjaan yang banyak dalam periode yang sama dapat

mengakibatkan auditor merasa jenuh, stress dan dapat mengganggu kesehatan dari auditor. Hal ini dapat terjadi karena auditor terlalu banyak bekerja sehingga waktu untuk istirahat kurang dan ketika auditor jatuh sakit maka Kantor Akuntan Publik harus mencari pengganti. Dampak dari kelebihan peran ini untuk auditor sangat besar, begitu juga untuk Kantor Akuntan Publik. Kinerja dari auditor akan menurun selain itu sumber daya manusianya jadi kurang berkualitas (Gunawan dkk, 2012).

Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan auditor dalam satu waktu akan menyebabkan konsentrasi auditor menurun karena bekerja lebih dari waktu normal bekerja. Stress juga dapat timbul karena banyak tekanan saat mengerjakan tugas. Sehingga hasil dari pemeriksaan yang dilakukan kurang maksimal. Berdasarkan argumentasi diatas maka dapat saya rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

4. Kecerdasan spiritual memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan untuk menghadapi suatu masalah memiliki gaya masing-masing. Belum tentu suatu masalah dapat diselesaikan

dengan gaya kepemimpinan tertentu. Tidak ada yang dapat memastikan gaya kepemimpinan yang mana, yang akan menyelesaikan masalah tertentu. Maka dari itu dibutuhkan kecerdasan spiritual untuk membantu dalam menyesuaikan kondisi yang ada (Widyawati dan Rahayuningsih, 2012). Kecerdasan spiritual dapat memperkuat gaya kepemimpinan seseorang dan kinerja auditor akan meningkat (Ulum, 2015).

Setiap orang memiliki kecerdasan spiritual dengan tingkatan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi biasanya akan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih baik dan akan dijadikan panutan oleh bawahannya. Tingkat kecerdasan spiritual seseorang dapat diketahui dari cara memaknai hidup, mengetahui tujuan hidupnya dan berpikir logis dalam menjalani kehidupan. Berdasarkan argumentasi diatas maka dapat saya rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kecerdasan spiritual memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

5. Kecerdasan spiritual memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor

Ada kondisi dimana auditor akan mengalami suatu konflik yang akan menyebabkan auditor menjadi stress, konflik tersebut bisa datang dari lingkungan kerja atau dari luar lingkungan kerja. Sehingga dapat memengaruhi kinerja auditor, maka dari itu diharapkan auditor dapat

mengelola stressnya dengan baik karena kalau untuk menghilangkan stress itu tidak mudah, akan lebih baik stress dapat dikelola (Ariati K, 2014). Konflik peran dapat terjadi karena tidak ada kesesuaian antara kode etik dengan norma di organisasi tempat bekerja (Firdaus, 2007).

Ketika auditor dapat mengelola stress kinerja auditor akan lebih baik. Kecerdasan spiritual dapat membantu dalam mengelola stress ketika auditor dapat melihat nilai positif dari konflik yang timbul. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani (Djasuli dan Hodayah, 2012). Kecerdasan spiritual dapat memengaruhi manusia dalam memaknai kebahagiaan yang ditunjukkan dari hal-hal positif (Sabiq dkk, 2012). Jadi, kecerdasan spiritual dapat mengurangi resiko penurunan kinerja ketika auditor terkena konflik peran (Sari dan Suryanawara, 2016). Berdasarkan argumentasi diatas maka dapat saya rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Kecerdasan spiritual memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor

6. Kecerdasan spiritual memoderasi kelebihan peran terhadap kinerja auditor

Kelebihan peran dapat menyebabkan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor (Agustina, 2009). Kelebihan peran harus diminimalisir untuk menghindari stress berkepanjangan. Kecerdasan spiritual dapat

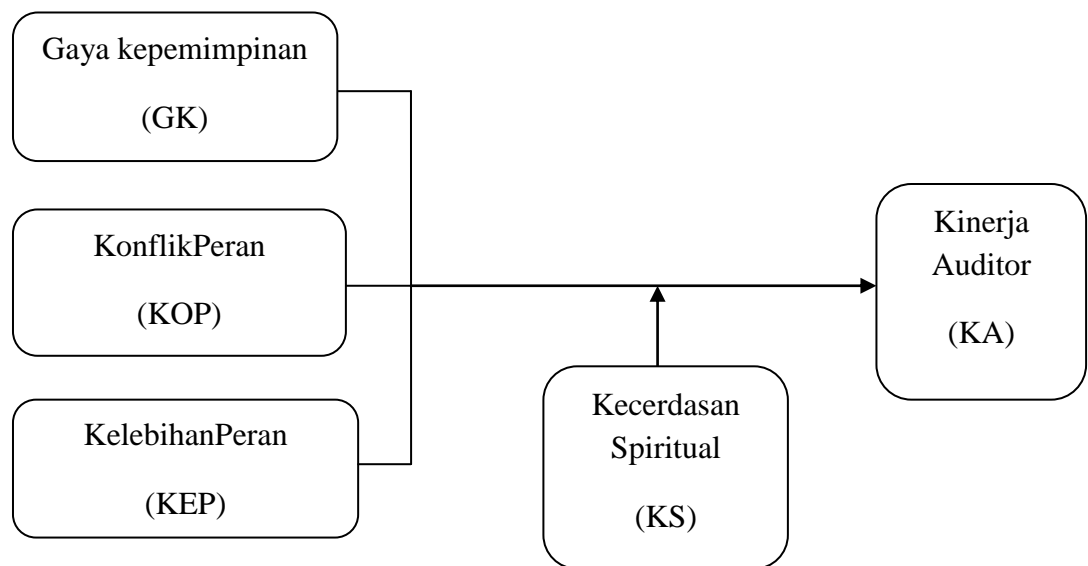
membantu auditor untuk memiliki wawasan yang lebih luas, berpikir kreatif dan mengubah peraturan yang sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini. Auditor yang mengalami kelebihan peran dapat mengatasi dan mengontrolnya, agar tetap konsentrasi dan fokus dalam bekerja dan penurunan kinerja dapat dihindari.

Kelebihan peran dapat terjadi karena standar pekerjaan melebihi waktu normal bekerja. Seseorang yang bekerja melebihi waktu normal akan mengurangi konsentrasi dan fokus. Akibatnya tidak teliti dan dapat terjadi kesalahan yang terjadi dapat mengurangi kinerja auditor (Firdaus, 2007).

Seseorang yang memiliki banyak pekerjaan dapat memicu timbulnya stress dalam diri auditor. Hal ini perlu diwaspadai karena akan berpengaruh pada kinerja auditor dan secara keseluruhan nama dari KAP akan ikut tercemar jika auditor salah dalam mengambil keputusan. Terdapat solusi untuk mengatasi hal ini dengan meningkatkan kecerdasan spiritual auditor sehingga hatinya akan lebih tenang. Kecerdasan spiritual dapat memerlemah kelebihan peran dan kinerja auditor dapat meningkat (Ulum, 2015). Berdasarkan argumentasi diatas maka dapat saya rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Kecerdasan spiritual memoderasi kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

C. Model Penelitian



Variabel dependen dalam model penelitian tersebut adalah kinerja auditor. Variabel independen dalam model penelitian diatas adalah gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau proses untuk memengaruhi kelompoknya untuk melakukan suatu tindakan agar tercapainya tujuan tertentu (Widyawati dan Rahayuningsih, 2012). Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja auditor karena setiap pemimpin memiliki karakter yang berbeda-beda. Sehingga pemimpin dapat memengaruhi bawahannya dengan peraturan yang dibawa pemimpin tersebut. Dampaknya bawahan akan merasa lebih termotivasi, jujur, kerja keras dan disiplin.

Konflik peran adalah sesuatu yang timbul karena mekanisme yang dilakukan tidak sesuai dengan norma, aturan dan etika yang harusnya ditaati (Fanani dkk, 2007). Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor adalah semakin banyak konflik yang dialami oleh auditor, baik itu didalam lingkungan kerja atau diluar lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja auditor karena tingkat stress yang timbul karena konflik tersebut.

Kelebihan peran adalah pekerjaan yang banyak dalam satu periode waktu yang sama (Agustina, 2009). Pengaruh kelebihan peran terhadap kelebihan peran karena terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu periode waktu yang sama menyebabkan konsentrasi menurun dan tingkat stress meningkat. Sehingga menyebabkan kinerja auditor akan menurun. Variabel moderasi dalam model penelitian diatas adalah kecerdasan spiritual.

Kecerdasan spiritual akan memperkuat gaya kepemimpinan dalam menyelesaikan suatu masalah dengan gaya yang benar. Kecerdasan spiritual akan mengurangi stress dan tekanan ketika auditor mengalami konflik peran dan kelebihan peran. Sehingga kinerja auditor dapat tetap meningkat ketika sedang mengalami konflik peran dan kelebihan peran dengan sesuai dengan kecerdasan spiritual seseorang (Djasuli dkk, 2012).