

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori dan Penurunan Hipotesis

##### 1. Teori Stewardship.

Menurut Donaldson dan Davis, (1976) Teori stewardship adalah penggambaran kondisi manajer yang termotivasi dari target hasil utama kepentingan sebuah organisasi bukan termotivasi terhadap kepentingan pribadinya. Teori ini menjelaskan bahwa manajer menjadikan kepentingan bersama sebagai dasar dalam mengambil tindakan.

Teori ini juga menjelaskan bahwa *steward* termotivasi untuk berkelakuan sesuai keinginan *principal*. Jika terdapat perbedaan kepentingan antara *principal* dengan *steward*, maka *steward* akan berusaha membangun kerjasama karena bertindak sesuai dengan tindakan *principal* dan demi kebaikan bersama sehingga dapat menjadi pertimbangan yang rasional agar tercapainya tujuan bersama.

Dalam pandangan *stewardship theory*, manajemen dipercaya untuk bekerja dengan baik bagi kepentingan publik dan *stakeholder*. Teori stewardship menjelaskan bentuk pola kepemimpinan dan hubungan para atasan dengan bawahannya dalam sebuah organisasi menggunakan mekanisme situasional. Mekanisme ini meliputi filosofis manajemen dan perbedaan budaya organisasi, serta kepemimpinan dalam

pencapaian tujuan bersama tanpa mengorbankan kepentingan masing-masing.

## 2. Teori penetapan tujuan.

Teori penetapan tujuan secara garis besar dapat menguraikan antara hubungan prestasi kerja dengan tujuan yang ditetapkan (Locke dalam Margareth, (2014)). Teori penetapan tujuan memberikan gambaran bahwa seorang anggota organisasi/karyawan Menjelaskan bahwa seorang karyawan yang paham dan sejalan dengan tujuan organisasi maka akan sesuai arah kinerjanya sesuai dengan tujuan organisasi.

(Locke dan Lathan dalam Margareth, 2014) dijelaskan bahwa setiap tujuan yang dirumuskan secara tepat akan memberi hasil yang sesuai yaitu hasil yang berkualitas jika dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak dirumuskan dengan rencana yang tepat. Demikian pula dengan tujuan yang spesifik dan sulit akan menghasilkan prestasi yang lebih berkualitas daripada tujuan yang bersifat kurang spesifik. Teori penetapan tujuan mengindikasikan terdapat hubungan antara definisi dari tujuan yang spesifik dan dapat diukur dengan kinerja yaitu ketika manajer mengetahui tujuan organisasi yang sebenarnya, maka dapat memotivasi anggota organisasi/karyawan untuk mengerahkan usahanya (Margareth, 2014).

Biasanya output dengan target spesifik yang akan dicapai dapat diimplementasikan dengan tujuan yang menantang. Auditor tidak akan

menyimpang apabila dalam kinerjanya sesuai dengan tujuan organisasi dan apa yang diharapkan auditor atas hasil kerjanya meskipun auditor tersebut menerima tekanan dari pimpinan organisasi atau organisasi yang diaudit dan ditambah dengan tugas yang kompleks. Pemahaman auditor terhadap tujuan yang akan dicapai dapat menjadi alat bantu bagi auditor untuk membuat sebuah *audit judgment* yang berkualitas. Seorang auditor harus paham terhadap prinsip pokoknya bahwa setiap auditor memiliki tugas untuk memberika jasa profesional untuk memberikan nilai kewajaran terhadap sesuatu yang sedang diaudit. Apabila auditor paham maka diharapkan auditor tetap memegang prinsip profesionalitas yang sesuai dengan standar profesional dan etika profesi serta standar profesional yang berlaku meskipun auditor menerima tekanan dari pimpinan karena memiliki otoritas yang dimiliki.

### 3. Teori kinerja auditor.

Sebagaimana dikatakan oleh (Wibowo, 2009:2) performance dapat diartikan sebagai kinerja. Kinerja memiliki makna yang beragam, bagaimana proses kerja dan diwujudkan dalam bentuk hasil kerja. Dan juga tentang melaksanakan suatu pekerjaan dan hasil yang akan dicapai dari pekerjaan tersebut. apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya .

Asal kata kinerja adalah *job performance* atau *actual performance* yang berarati tentang prestasi yang dicapai seseorang atau prestasi

kinerja. Prestasi kerja dapat diukur dari hasilnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan arah tanggung jawab yang diterima. Pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan bisa dinyatakan dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif, *fleksibilitas*, kreatifitas dan dapat diandalkan yang sesuai dengan tujuan organisasi (Brahmasari dan Siregar, 2008: 242).

Kinerja pada seorang auditor diwujudkan dalam bentuk tugas melakukan pemeriksaan yang harus diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja auditor menurut (Mulyadi, 1998:11) dalam Trisaningsih, 2010:8) adalah seorang akuntan publik yang melaksanakan tugas, tugas tersebut diwujudkan dalam bentuk aktivitas pemeriksaan (*examination*) yang dilakukan secara obyektif terhadap laporan keuangan organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk memberikan nilai terhadap sebuah laporan keuangan yang telah memenuhi kriteria yang sesuai dan telah menyajikan laporan keuangan secara wajar yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh prinsip akuntansi yang berlaku umum. dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja/prestasi kerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta didasarkan atas pengalaman dan keseriusan waktu yang dapat diukur dengan ketepatan waktu dan pertimbangan

kuantitas. Kinerja/prestasi juga bisa diukur dengan melakukan pengukuran tertentu dimana kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan pada sebuah kinerja. Sedangkan, kuantitas diukur dengan jumlah kerja yang dihasilkan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan rencana.

#### 4. Teori atribusi.

Menurut Fritz Heider teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku individu. Teori atribusi menjelaskan bagaimana proses individu menentukan motif dan penyebab individu tersebut menentukan perilaku individu itu sendiri. Teori atribusi mengacu terhadap penyebab perilaku dirinya sendiri atau orang lain yang ditentukan apakah sumbernya berasal dari internal atau eksternal, yang berasal dari internal adalah sifat, sikap, dan karakter sedangkan faktor eksternalnya adalah tekanan situasi atau keadaan tertentu yang dapat mempengaruhi perilaku setiap individu (Luthans, 2005).

Teori atribusi juga memberikan penjelasan mengenai pemahaman reaksi seseorang terhadap suatu peristiwa yang ada disekitar individu tersebut serta mengetahui alasan atas kejadian yang dialami. Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat hubungan anatara perilaku dengan sikap dan karakteristik pada individu, maka hanya dengan melihat perilakunya akan dapat diketahui karakter seseorang tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti ingin mencoba mencari faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi auditor sehingga dapat berpengaruh pada hasil kualitas audit, khususnya pada karakter personal auditor. Pada prinsipnya karakteristik seorang auditor adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas audit karena karakteristik seorang individu merupakan faktor yang berasal dari internal individu tersebut.

#### 5. Orientasi tujuan.

Orientasi tujuan adalah suatu mental *framework* tentang cara seseorang menginterpretasi dan merespon terhadap situasi/kejadian yang dihadapi (Dweck and Legget, (1998) dalam Nadhiroh, (2010) ada dua macam orientasi tujuan (*goal orientation*), yaitu orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan kinerja (Nadhiroh, 2010).

Orientasi tujuan dapat memprediksikan kinerja pada lingkungan pendidikan Dweck dalam Johnson *et al.*, (2000), dan penelitian telah membuktikan bahwa orientasi tujuan telah memberikan implikasi yang penting untuk pelatihan dan motivasi dalam konteks organisasi (Nadhiroh, 2010).

#### 6. Tekanan ketaatan.

Tekanan ketaatan berasal dari individu yang memiliki kekuasaan. Tekanan ketaatan dapat diartikan juga sebagai tekanan yang dialami oleh individu yang dirasa cukup memberikan tekanan atau individu tersebut merasa tertekan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Tekanan ketaatan terjadi karena adanya otoritas atau kekuasaan pada suatu organisasi yang juga merupakan bentuk *legitimatte power*.

Sedangkan (Margaret, 2014) mengartikan tekanan ketaatan adalah kondisi dimana terjadi ketegangan yang pada akhirnya menciptakan adanya suatu kondisi yang tidak seimbang antara psikis dan fisik yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kondisi seorang karyawan ataupun berpengaruh terhadap emosi. Tekanan ketaatan bisa berasal dari beberapa arah diantaranya dari organisasi maupun lingkungan kerja.

Tekanan ketaatan pada lingkup pemerintah berfokus pada tekanan yang berasal dari atasan. Paragraf 21 pada peraturan BPK RI nomor 01 tahun 2007 tentang pendahuluan standar pemeriksaan yang menyatakan bahwa setiap akuntan ketika melaksanakan tugas profesionalnya, auditor kemungkinan besar akan menghadapi konflik atau tekanan dari pihak manajemen entitas yang diperiksa oleh auditor tersebut, dan pihak lainnya yang dapat mempengaruhi obyektivitas dan independensi pemeriksa. Tekanan tersebut dapat berbentuk perintah yang berasal dari atasan yang diberikan kepada auditor yang sedang melaksanakan penugasan memeriksa yang diperintah untuk merekayasa opini dengan cara auditor diperintah untuk tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang sudah dikumpulkan supaya mendapat opini yang wajar tanpa pengecualian.

Dasar teoritikal dari teori ketaatan mengungkapkan bahwa perintah atasan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahan karena atasan memiliki otoritas.

## 7. Konflik peran.

Konflik peran atau *role conflict* adalah konflik yang dapat muncul karena mekanisme pengendalian yang bersifat birokratis pada sebuah organisasi yang tidak sesuai dengan aturan, norma, kemandirian profesional dan etika. Kondisi konflik peran biasanya terjadi karena seorang individu yang menerima dua arah perintah yang berbeda sehingga ketika fokus pada salah satu tugas saja maka tugas lainnya akan terancam tidak dikerjakan.

Konflik peran menimbulkan rasa yang tidak nyaman terhadap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan motivasi karena dapat memberikan pengaruh negatif pada diri sendiri. Efek lain dari konflik peran adalah timbulnya ketegangan dalam menjalankan pekerjaan, selain itu konflik peran juga dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja seorang individu sehingga menyebabkan turunnya kepuasan kerja (Zaenal fanani *et al.*, 2008). Tuntutan yang ditanggung oleh individu akan sebuah peran yang berkaitan dengan fungsi tertentu yang berhubungan dengan tekanan pada seseorang yang dijalankan dalam organisasi, *role conflict* akan menciptakan harapan-harapan yang mungkin sulit untuk dipenuhi (Robbins dan Judge, 2009: 674).

Menurut Ramawati Hanny Yustrianthe, (2008:130), seseorang dapat dikatakan mengalami konflik peran ketika seseorang tersebut ada pada sebuah situasi tekanan yang dituntut untuk melakukan tugas yang

berbeda dan tugas tersebut tidak konsisten dalam hal waktu yang terjadi secara tidak bersama. Timbulnya konflik peran pada diri seseorang akan menyebabkan beberapa pengaruh yang buruk diantaranya timbulnya gangguan psikis yang dapat merugikan dan merusak mental individu dalam proses mencapai tujuan. Apabila kondisi tersebut terjadi secara terus-menerus dan dalam waktu yang panjang, maka dapat menimbulkan *reduced personal accomplishment*, yang pada akhirnya akan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut dan menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Suryana, (2013) ada tiga bentuk konflik peran yang ada pada organisasi, yaitu ; konflik intra peran (*Intrarole-conflict*), konflik antar peran (*Interole conflict*), konflik peran pribadi (*Person-role conflict*), adapun penjelasannya adalah :

a) Konflik peran pribadi

Konflik peran pribadi terjadi ketika seorang individu yang melanggar peran yang berkaitan dengan peran dasar yang ada didalam diri individu tersebut, dan juga sikap serta kebutuhan masing-masing individu.

b) Konflik Intra Peran

Konflik intra peran adalah kondisi dimana seseorang berbeda dalam mendefinisikan antara peran yang tidak sesuai dengan harapan, sehingga seseorang yang mengalami konflik intra peran tidak akan mungkin dapat memenuhi semuanya. Hal

ini terjadi ketika ada peran yang sangat kompleks (banyak kaitan peran yang berbeda).

c) Konflik antar peran

Konflik antar peran dapat terjadi karena seorang individu menanggung beban yaitu banyak peran. Dengan beberapa peran yang bertentangan dengan harapan individu tersebut. *Role conflict* dapat terjadi ketika masing masing anggota dalam sebuah organisasi memiliki peran yang bertentangan. Setiap individu menghadapi harapan yang berbeda-beda. Setiap individu yang mengalami konflik peran akan tidak dapat membuat penilaian tentang peran mana yang harus dijalankan.

Dari beberapa pengertian diatas, diambil kesimpulan bahwa konflik peran adalah sebuah kondisi dimana setiap individu mengalami kondisi yang tidak sesuai antara perintah yang diterima dengan peran yang dijalankan. Kondisi tersebut bisa muncul karena ada dua perintah yang diterima secara bersamaan dan menyebabkan salah satu perintah tersebut akan terabaikan ataupun kurang maksimal dalam menjalankan salah satu peran. Sehingga terjadi penurunan kualitas pada diri seseorang yang diakibatkan oleh turunnya kepuasan kerja, timbulnya ketegangan psikologis dan berpengaruh terhadap kesehatan fisik maupun mental.

#### 8. Pengalaman auditor.

Pengalaman merupakan gabungan dari semua yang diperoleh dari proses berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda, alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan (Hastuti, 2011). Penting bagi setiap audit untuk menggunakan pengalamannya setiap melaksanakan tugas. pengalaman auditor dapat mengembangkan kemampuan auditor dalam hal mengolah informasi, selain itu auditor juga dapat membuat solusi terhadap suatu masalah dan mengambil tindakan yang sekiranya diperlukan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dalam arti lain pengalaman auditor adalah kemampuan seorang auditor atau akuntan pemeriksa untuk belajar dari kejadian masa lalu yang erat kaitannya dengan masalah audit dan pemeriksaan. Jika auditor memiliki pengalaman maka pengalaman tersebut bisa digunakan untuk mengembangkan ilmu menjadi lebih luas dan kompleks yang akan membentuk informasi yang dijadikan acuan untuk pengambilan keputusan-keputusan (Libby, 1995).

Pengalaman berkaitan dengan waktu kerja yang telah dijalani oleh auditor. Wray, (1997) dalam Koroy, (2005) menyatakan pengalaman dapat diukur dengan waktu yang telah dijalani untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (*job*). Dalam bidang audit, faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi *audit judgment* yang paling kompleks salah satunya adalah pengalaman auditor. Mereka menemukan bahwa auditor yang kurang berpengalaman akan memiliki tingkat kesalahan yang

signifikan lebih besar dibandingkan dengan auditor yang sudah berpengalaman dalam menghasilkan suatu *judgment*.

9. Kecerdasan spiritual.

Ada dua pandangan tentang kecerdasan spiritual yaitu spiritual religiusitas dan non religiusitas. Menurut Ary Ginanjar Agustian (2005:46) kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan persoalan dan memahami nilai, yaitu diwujudkan dengan cara menempatkan hidup dan perilaku manusia ke dalam konteks makna yang luas dan beragam, serta merasa bahwa setiap yang dilakukan manusia pasti lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

Fathul Huda Sufnawan dalam Triana, (2013) menyatakan bahwa (SQ) sering disebut juga dengan kecerdasan religiusitas atau kecerdasan ruhaniah (*religiusitas quotient*), dalam penerapan kecerdasan spiritual tidak dapat dipisahkan dengan keyakinan seseorang tentang agamanya meskipun setiap orang memiliki keyakinan masing-masing terhadap agama dalam menerapkan kecerdasan spiritualnya. Namun, pada intinya setiap orang memiliki keyakinan bahwa setiap tindakan tidak lepas dari peran serta Tuhan.

Definisi kecerdasan religiusitas adalah tingkat keyakinan terhadap Tuhan YME. Tingkat (RQ) yang tinggi pada seorang manusia tidak hanya sekedar agama, namun harus dibarengi dengan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sumber daya manusia yang beriman adalah

seseorang yang percaya bahwa Tuhan Maha Melihat, mendengar, dan mengetahui setiap apa yang dikerjakan oleh manusia. Tanpa ada keimanan terhadap Tuhan maka akan menjadi sebuah kesulitan bagi auditor untuk tetap bertahan dalam menghadapi tekanan yang sangat kompek.

Dengan diiringi makna yang positif terhadap masing-masing individu maka diharapkan akan bisa membangkitkan jiwa dan tetap menjaga perilaku positif dalam menjalankan tugas. Inti dari kecerdasan manusia adalah kecerdasan spiritual. Manusia tetap membutuhkan perkembangan terhadap kecerdasan spiritual dan kecerdasan religiusitas dalam waktu yang tidak dapat dipisahkan. Melalui perkembangan tersebut manusia dapat mencapai perkembangan yang baik.

## **B. Penurunan Hipotesis**

### **1. Hubungan konflik peran dengan kualitas *audit judgment*.**

Konflik peran atau *role conflict* adalah konflik yang dapat muncul karena mekanisme pengendalian yang bersifat birokratis pada sebuah organisasi yang tidak sesuai dengan aturan, norma, kemandirian profesional dan etika. Kondisi konflik peran biasanya terjadi karena seorang individu yang menerima dua arah perintah yang berbeda sehingga ketika fokus pada salah satu tugas saja maka tugas lainnya akan terancam tidak dikerjakan.

Penelitian terdahulu (Suryana, 2013) memberikan hasil bahwa salah satu pengaruh kinerja auditor adalah konflik peran. Dalam melaksanakan suatu tugas seorang audit rentan mengalami tekanan. Sehingga seorang auditor mengalami konflik peran yang terjadi pada dirinya.

Hasil penelitian (Suryana, 2013) juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fanani, 2008). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik peran dapat mempengaruhi kinerja auditor yang bekerja di Pekanbaru, Padang, dan Batam. Konflik peran dialami oleh seseorang yang menerima tanggung jawab peran ganda yang menyebabkan rasa tidak nyaman pada diri seseorang sehingga menurunkan kinerja.

Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh (Friska, 2013) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Para auditor selalu menjaga profesionalisme dalam bekerja walaupun dihadapkan dengan konflik peran yang terjadi didalam dirinya.

Maka dari itu diharapkan auditor hanya memiliki satu peran saja, karena dengan adanya peran lain selain sebagai auditor maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja auditor dan profesionalisme dalam bekerja. Peran ganda yang ditanggung oleh auditor akan menyebabkan menurunnya kenyamanan dalam bekerja, karena dalam penelitian ini

subyek penelitiannya auditor yang merangkap kerja dalam sebuah organisasi

Berdasarkan teori dan penjelasan logika yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>1</sub> : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kualitas *audit judgment***

2. Hubungan tekanan ketaatan dengan kualitas *audit judgment*.

Ada dua tipe tekanan pengaruh sosial (*Social Influence Pressure*) yaitu tekanan kesesuaian (*Conformity Pressure*) dan tekanan kesesuaian (*Conformity Pressure*) tekanan ketaatan (*Obedience Pressure*). Tekanan Ketaatan muncul karena individu mendapat dua arah perintah dari individu lain yang memiliki otoritas (Brehm dan Kassir, 1990) dalam Yunitasari, 2013). Teori ketaatan menjelaskan bahwa perintah pimpinan pada sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan karena pimpinan memiliki otoritas.

(Yunitasari, 2013) dalam penelitiannya mengenai tekanan ketaatan dapat mempengaruhi kualitas *audit judgment*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunitasari, 2013) hasilnya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jamilah *et al.*, 2007), penelitian tersebut menunjukkan hasil yang konsisten yaitu menunjukkan bahwa tekanan ketaatan dapat mempengaruhi kualitas *audit judgment*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor berada pada posisi menerima

perintah dari pimpinan dan mendapat tekanan dari klien untuk melakukan perilaku menyimpang.

Maka dari itu setiap auditor seharusnya tidak mendapat tekanan lebih dari klien ataupun atasan, karena seharusnya auditor adalah bekerja sesuai standar profesional auditor bukan sesuai standar dari atasan karena pengaruh otoritas atasan sangat kuat terhadap kinerja audit yang bekerja pada satu instansi.

Berdasarkan teori dan penjelasan logika yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>2</sub> : Tekanan Ketaatan berpengaruh negatif terhadap kualitas *audit judgment***

3. Hubungan orientasi tujuan dengan kualitas audit judgment.

Orientasi tujuan adalah suatu mental *framework* tentang cara seseorang menginterpretasi dan merespon terhadap situasi/kejadian yang dihadapi (Dweck and Legget, (1998) ada dua macam orientasi tujuan (*goal orientation*), yaitu orientasi tujuan naspembelajaran dan orientasi tujuan kinerja (Nadhiroh, 2010).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Malikha, 2012) menyatakan bahwa orientasi tujuan memberikan pengaruh positif pada kualitas *audit judgment*. Orientasi tujuan menunjuk pada konsep setiap individu dan perilaku individu tersebut yang berhubungan dengan diri pribadi tersebut. Hal pertama yang menjadi tolak ukur orientasi tujuan adalah dari faktor kebutuhannya. Lalu Kebutuhan tersebut akan

berinteraksi dengan pengalaman pribadi individu dan nilai individu yang akan digunakan untuk menentukan harapan atau tujuan dalam setiap perilaku individu sehingga individu tersebut akan menentukan tindakan apa yang akan dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas nya auditor maka pekerjaan auditor akan semakin meningkat kualitasnya.

Variabel orientasi tujuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Malikha, 2012) yang menyatakan bahwa orientasi tujuan penghindaran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*.

Maka dari itu apabila auditor memiliki orientasi tujuan yang jelas dan dianggap bisa memenuhi kebutuhan kerjanya maka hasil kerja yang dihasilkan pun akan meningkat seiring meningkatnya kepuasan kerja auditor. Hal ini juga diharapkan bisa sesuai dengan tujuan organisasi, supaya hasil kerja yang dihasilkan oleh auditor yaitu *audit judgment* nya sesuai dengan prinsip profesional audit dan tidak terpengaruh oleh tujuan organisasi.

Berdasarkan teori dan penjelasan logika yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>3</sub> : Orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap kualitas *audit judgment***

4. Hubungan pengalaman auditor dengan kualitas *audit judgment*.

Pengalaman merupakan gabungan dari semua yang diperoleh dari proses berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda, alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan (Hastuti, 2011). Penting bagi setiap audit untuk menggunakan pengalamannya setiap melaksanakan tugas. Ashton, (1991) menjelaskan bahwa dengan pengalaman auditor dapat mengembangkan kemampuan auditor dalam hal mengolah informasi, selain itu auditor juga dapat membuat solusi terhadap suatu masalah dan mengambil tindakan yang sekiranya diperlukan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dalam arti lain pengalaman auditor adalah kemampuan seorang auditor atau akuntan pemeriksa untuk belajar dari kejadian masa lalu yang erat kaitannya dengan masalah audit dan pemeriksaan. Jika auditor memiliki pengalaman maka pengalaman tersebut bisa digunakan untuk mengembangkan ilmu menjadi lebih luas dan kompleks yang akan membentuk informasi yang dijadikan acuan untuk pengambilan keputusan-keputusan (Libby, 1995).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunitasari,2013) menunjukkan hasil bahwa penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bonner dkk, 1996) menunjukkan bahwa auditor yang berpengalaman mampu mengorganisir pengetahuan dalam ingatannya yang kemudian dapat mempengaruhi *judgment* audit dalam suatu penugasan audit tertentu.

Penelitian yang dilakukan (Yunitasari, 2013) memiliki hasil yang konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismail, 2015) dalam penelitian tersebut secara empiris memberikan hasil bahwa jika seorang auditor memiliki pengalaman maka auditor tersebut akan bisa lebih bijak dalam membuat *audit judgment*. Pengalaman tersebut membantu auditor dalam menentukan sikap, mendeteksi masalah dan memprediksi masalah. Faktor pengalaman juga akan membantu seorang auditor dalam menemukan kekeliruan dan menentukan solusi untuk kekeliruan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismail, 2015) yang menunjukkan bahwa jika seorang auditor memiliki pengalaman maka auditor tersebut akan bisa lebih bijak dalam membuat *audit judgment*. Pengalaman tersebut membantu auditor dalam menentukan sikap, mendeteksi masalah dan memprediksi masalah. Faktor pengalaman juga akan membantu seorang auditor dalam menemukan kekeliruan dan menentukan solusi untuk kekeliruan tersebut.

Dalam hal ini diharapkan auditor yang berpengalaman akan memberikan *audit judgment* yang lebih bijak atau dalam menentukan *judgment* yang diambil akan semakin baik dan berkualitas sesuai dengan prinsip profesionalitas. karena sebaliknya apabila auditor kurang berpengalaman maka semakin buruk dalam menentukan *judgment*.

Berdasarkan teori dan penjelasan logika yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>4</sub> : Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kualitas *audit judgment***

5. Hubungan kecerdasan spiritual dengan kualitas audit judgment.

Ada dua pandangan tentang kecerdasan spiritual yaitu spiritual religiusitas dan non religiusitas. Menurut Ary Ginanjar Agustian (2005:46) kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan persoalan dan memahami nilai, yaitu diwujudkan dengan cara menempatkan hidup dan perilaku manusia ke dalam konteks makna yang luas dan beragam, serta merasa bahwa setiap yang dilakukan manusia pasti lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

(Fathul Huda Sufnawan dalam Triana, 2010) menyatakan bahwa (SQ) sering disebut juga dengan kecerdasan religiusitas atau kecerdasan ruhaniah (*religiusitas quotient*), dalam penerapan kecerdasan spiritual tidak dapat dipisahkan dengan keyakinan seseorang tentang agamanya meskipun setiap orang memiliki keyakinan masing-masing terhadap agama dalam menerapkan kecerdasan spiritualnya. Namun, pada intinya setiap orang memiliki keyakinan bahwa setiap tindakan tidak lepas dari peran serta tuhan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fauzan, 2016) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang

positif terhadap kualitas audit. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah, 2014). Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor, kecerdasan spiritual memberikan pelajaran kepada setiap individu untuk tetap mempertimbangkan setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan melibatkan peran serta tuhan.

Pada variabel kecerdasan spiritual menunjukkan hasil pengaruh positif sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syarhayuti, 2016) seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengetahui serta menangani perasaan mereka dengan baik. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat mengoptimalkan pada fungsi kerjanya. Ketika seseorang dapat melakukan audit dengan baik maka auditor dapat menghasilkan kualitas audit yang baik.

Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kualitas audit yang berkualitas diperlukan kejujuran dalam setiap pekerjaan. kejujuran didorong dari kesadaran pada diri seseorang. Niat melakukan kebaikan atau keburukan didorong oleh faktor diri sendiri maupun dari lingkungan organisasi. Untuk meningkatkan kualitas *audit judgment* maka harus didukung oleh kejujuran yang mutlak yang lahir tanpa adanya tekanan dari atasan maupun dari lingkungan organisasi melainkan kesadaran diri sendiri yang berasal dari

keyakinan bahwa setiap perbuatan manusia selalu diawasi oleh Tuhannya.

Berdasarkan teori dan penjelasan logika yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>5</sub> : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kualitas *audit judgment***

### C. Model penelitian

Gambar 2.1  
Model penelitian

