

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Profesi sebagai auditor merupakan profesi yang penting guna mendapatkan keandalan dari informasi laporan keuangan yang dapat dipercaya bagi *stakeholder*. Yendrawati (2016) menjelaskan bahwa auditor diharapkan untuk dapat memberikan kepercayaan pada pemeriksaan dan opini yang diberikan, sehingga profesionalisme menjadi tugas yang utama seorang auditor eksternal. Namun, dalam praktiknya di Indonesia terdapat beberapa kasus tidak profesionalnya seorang auditor. Pada tahun 2011 kasus mengenai kegagalan audit yang dilakukan oleh mitra EY di Indonesia yaitu KAP Purwantono, Suherman & Surja yang kemudian sepakat untuk membayar denda senilai US \$ 1 juta. Kemudian dari pantauan ICW (indonesian Corruption Watch) sejak tahun 2005 hingga tahun 2017, setidaknya terdapat 6 kasus suap yang melibatkan auditor BPK, 4 kasus terkait opini BPK, 1 kasus untuk mengubah hasil temuan dan 1 kasus agar mengesampingkan temuan BPK yang mencurigakan (Anton, 2017).

Pada tahun 2019, dunia penerbangan di Indonesia dikejutkan dengan laporan keuangan PT. Garuda Indonesia yang diduga pada tahun 2018 tidak diaudit oleh standar akuntansi yang berlaku. Pada tahun 2018, PT. Garuda Indonesia membukukan laba bersih 809 ribu US Dollar, padahal di tahun sebelumnya PT. Garuda Indonesia mengalami rugi 216,58 juta US Dollar. Auditor yang memeriksa laporan PT. Garuda Indonesia adalah KAP Tanubrata Sutanto Fahmi Bambang &

Rekan. Hal ini terjadi karena KAP ini sudah mengakui pendapatan piutang meski secara nominal belum diterima oleh perusahaan (Ananta dan Gian, 2019).

Choiriah (2013) menjelaskan bahwa kegagalan audit menunjukkan masih belum maksimal dan juga optimalnya kompetensi, kemampuan mengelola emosi dan spiritual yang kurang mendukung, karena banyak dari auditor yang terlibat dengan kasus auditor yang menyebabkan rusaknya citra KAP secara umum. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor, yang berasal dari dalam diri mereka yaitu unsur psikologis manusia adalah kemampuan mengelola emosional dan kemampuan intelektual (Dozer, 2014).

Kinerja dari seorang auditor bukan hanya diukur dari kemampuan kerja yang sempurna, namun juga kecerdasan emosi yang nantinya akan memberikan dampak pada seorang auditor tersebut. Goleman (2007) mengungkapkan bahwa faktor penentu kesuksesan seseorang, 80% nya adalah dari kecerdasan emosional (EQ) dan 20% nya berasal dari kecerdasan intelektual (IQ). Faktor-faktor psikologis yang mempunyai pengaruh terhadap *skill* yang dimiliki seorang akuntan di dalam organisasinya diantaranya yaitu kemampuan seorang akuntan dalam mengelola diri sendiri, kemampuannya mengatur emosi dalam dirinya, serta dapat berpikir secara tenang dan juga tidak mudah terbawa emosi agar dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik. Agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan maksimal, suatu organisasi setidaknya mampu memberikan dua dimensi dari lingkungan kerja dalam keadaan yang baik, sehingga nantinya diharapkan kinerja dari seorang karyawan mampu berjalan dengan maksimal dan kerja sama antar karyawan maupun dengan atasannya dapat terjalin dengan baik.

Menurut Idrus (2002) SQ merupakan landasan yang dibutuhkan oleh seseorang agar fungsi kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) dapat bekerja secara efektif. Secara singkat, kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seseorang mampu memadukan dua kemampuan lain yaitu kecerdasan intelektual (IQ) dan juga kecerdasan spiritual (SQ). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2017) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki oleh seseorang sifatnya lebih permanen daripada kecerdasan emosional (EQ) yang justru memungkinkan untuk dapat dipelajari dan dikembangkan. Dengan kecerdasan spiritual, seseorang menjadi dapat lebih bersikap dengan tenang, berfikir positif, dan menyelesaikan segala sesuatu dengan bijaksana.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Budianto dan Katini (2015) organisasi yang merupakan tempat untuk bekerja seharusnya memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang dapat memberikan memotivasi pada karyawan untuk dapat bekerja lebih maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberi rasa puas kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga akan memberi suatu kesan bagi karyawan yang diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi suatu organisasi.

Dalam Al-qur'an terdapat dua kriteria seorang karyawan yang baik. Yang pertama adalah kualitas kompetensi yang handal atau dalam surah Al-Qashas ayat 26 disebutkan dengan "qowiyyun" yang bermakna memiliki kekuatan, yaitu

kekuatan atau kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan dalam menjalankan tugas tentu membutuhkan pengetahuan (IQ) dibidang yang dikerjakan. Yang kedua adalah “amiin” yang bermakna dapat dipercaya. Seseorang yang bekerja dengan kuat dan dapat dipercaya akan dapat bekerja lebih optimal dan lebih baik. Seperti halnya yang telah dijelaskan dalam Al-Qur’an surah Al-Qashas ayat 26 :

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Penelitian yang dilakukan oleh Gunaeka (2012) menunjukkan bahwa EQ dan juga SQ yang ada pada auditor mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dari auditor. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) bahwa IQ, EQ, SQ dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang berada pada KAP kota Padang dan Pekanbaru. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Dozer (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Agung (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Josephine

dan Harjanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) dan dari penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017). Peneliti mengganti variabel etika profesi dengan variabel lingkungan kerja karena peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengobservasi faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dari dalam individu yaitu tentang IQ, EQ, dan SQ serta dari luar individu yaitu lingkungan kerja sesuai dengan teori atribusi yang menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal individu mempengaruhi perilaku seseorang.

Penelitian tentang kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual sudah banyak diteliti. Akan tetapi, penelitian IQ, EQ, SQ yang berhubungan dengan auditing belum terlalu banyak. Beberapa peneliti yang telah menguji variabel IQ, EQ, SQ yang berhubungan dengan auditing adalah Gunaeka (2012) tentang pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja auditor pada KAP di Surabaya, Swari dan Samantha (2013) tentang pengaruh independensi dan tiga kecerdasan terhadap pemberian opini auditor, Choiriah (2013) tentang pengaruh EQ, IQ, SQ, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP di Padang dan Pekanbaru, Dozer (2014) tentang pengaruh EQ, IQ, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP di Yogyakarta, dan penelitian yang dilakukan Putra dan Yenni (2016) tentang pengaruh IQ, EQ, SQ, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Peneliti perlu untuk menguji kembali variabel tersebut untuk melihat baik pengaruh dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) auditor.

B. Batasan Masalah Penelitian

Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti dibagi menjadi dua yaitu pada variabel yang akan diteliti dan pada tempat yang akan diteliti. Variabel yang akan peneliti uji yaitu IQ, EQ, SQ, dan lingkungan kerja yang menjadi variabel independen dan kinerja auditor yang menjadi variabel dependen. Tempat yang peneliti akan lakukan berada pada KAP di Yogyakarta dan Solo.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan intelektual (IQ) memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah kecerdasan emosional (EQ) memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah kecerdasan spiritual (SQ) memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja auditor
2. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja auditor
3. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja auditor

4. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja auditor

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mengenai kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan lingkungan kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi KAP dalam membuat pelatihan terhadap auditornya untuk meningkatkan EQ, IQ, SQ dan juga memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi auditornya agar kinerjanya semakin meningkat.