

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Kinerja dari seorang auditor sangat ditentukan oleh perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya. Perilaku auditor dipengaruhi internal forces dan external forces merupakan dasar terbentuknya perilaku auditor dalam bertindak dalam pelaksanaan tugas maupun dalam menghadapi situasi dalam KAP sehingga dapat tercapainya kinerja auditor itu sendiri (Sitio dan Anisyukurlillah, 2014). Fritz Heider (1958) menjelaskan bahwa perilaku individu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor yang berasal dari luar individu, seperti kesulitan dalam pekerjaan, situasi, tempat kerja, dan lain sebagainya.

2. Kinerja Auditor

Menurut Mulyadi (2007) menjelaskan bahwa kinerja adalah keberhasilan tim, personel, atau unit organisasi dalam mencapai sasaran strategik dengan perilaku yang diharapkan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja seseorang dihasilkan dengan mengerahkan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang menjalankan tugas pemeriksaan dengan obyektif atas laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk memberikan penilaian apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, (Mulyadi 2002). Karakteristik yang membedakan antara kinerja auditor dengan kinerja karyawan adalah pada hasil keluaran (*output*) yang dihasilkan. Kinerja karyawan pada umumnya bersifat konkrit, sedangkan kinerja auditor pada umumnya bersifat abstrak dan kompleks.

3. Kecerdasan Intelektual (IQ)

Menurut Anastasi dan Urbina (1997) mengemukakan bahwa inteligensi bukanlah merupakan suatu kemampuan tunggal dan seragam, akan tetapi merupakan kombinasi dari berbagai fungsi. Istilah ini pada umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam suatu budaya tertentu.

Menurut Robbins (2001) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Contohnya adalah tes IQ yang digunakan untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Terdapat perbedaan tuntutan pekerjaan bagi karyawan untuk mengimplementasikan kemampuan intelektualnya. Semakin rumit pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka kecerdasan intelektual (IQ) seseorang harus semakin tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kesimpulannya,

semakin banyak tuntutan informasi dalam suatu pekerjaan, semakin banyak kecerdasan intelektual diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal

4. Kecerdasan Emosional (EQ)

Menurut Goleman (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali emosi diri, yang berupa emosi positif dan emosi negatif. Emosi negatif memiliki beberapa ciri yaitu: membuat perasaan putus asa, frustrasi, dengki, iri hati dan hal negatif lainnya. Sedangkan emosi positif memiliki beberapa ciri diantaranya adalah selalu membuat perasaan damai, gembira, rasa persahabatan, sejahtera, dan hal-hal positif lainnya. Sedangkan menurut Agustian (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

5. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Agustian (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, tingkah laku dan aktifitas, serta dapat menyinergikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara bersama-sama. Prinsip-prinsip kecerdasan spiritual yang dijelaskan oleh Agustian (2007) antara lain : prinsip kepercayaan, prinsip bintang, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip keteraturan dan prinsip masa depan.

Definisi lain dari kecerdasan spiritual dijelaskan oleh Bahruddin dan Zakaria (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah suatu wawasan pemikiran yang mengagumkan yang menginspirasi, mendorong, dan efektif dan terinspirasi dari menghayati makna ketuhanan, sehingga dapat mengenal dan yakin terhadap tuhan.

6. Lingkungan Kerja

Taiwo (2010) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, dan orang-orang yang dapat mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari mempengaruhi terhadap cara seorang karyawan dalam bekerja. Orang-orang, peralatan, tata ruang kerja merupakan lingkungan kerja fisik, sedangkan situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Sedangkan menurut Swastha dan Sukotjo (2007) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi mengatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor dalam diri maupun dari luar individu. Kemampuan atau usaha seseorang merupakan salah satu faktor dalam diri individu (Sitio dan Anisyukurilillah, 2014). Robbins (2001) menjelaskan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan

masalah. Intelektual lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berpikir, Wechsler seorang ilmuwan yang berasal dari Amerika menjelaskan bahwa inteligensi adalah kemampuan global yang dimiliki oleh seseorang agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) menunjukkan hasil bahwa semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki, maka akan semakin baik juga kinerja yang diberikan oleh auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardy, *et al.* (2016) bahwa ada pengaruh antara *Intelligence Quotient* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual seseorang maka kinerjanya semakin efisien dan meningkat.

H₁ : Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor

Fritz Heider (1958) mengatakan dalam teori atribusinya bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor dalam diri maupun dari luar individu. Kemampuan atau usaha seseorang merupakan salah satu faktor dalam diri individu (Sitio dan Anisyukurilillah, 2014). EQ adalah kecerdasan yang dimiliki oleh individu yang digunakan untuk mengelola, menilai, menerima, serta dapat mengontrol emosi dirinya dan juga orang lain disekitarnya. Mengelola emosi berarti bahwa seseorang harus dapat memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan keadaan yang dihadapi agar dapat memberikan dampak yang positif dan memperbaiki kinerja yang

baik. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki seorang auditor, maka kinerja yang dihasilkan oleh seorang auditor akan semakin baik juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunaeka (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari seorang auditor. Hasil tersebut juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lisda (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional seseorang, maka seseorang tersebut dapat memahami emosi dengan keadaan yang dihadapi dan kinerjanya akan meningkat.

H₂ : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor

Perilaku individu dipengaruhi oleh faktor dalam diri maupun dari luar individu (Fritz Heider, 1958). Kemampuan atau usaha seseorang merupakan salah satu faktor dalam diri individu (Sitio dan Anisyukirilillah, 2014). Menurut Agustian (2007) menjelaskan bahwa SQ adalah kemampuan seseorang agar dapat memberikan makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan seseorang, yang pada akhirnya dapat menggabungkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan intelektual secara luas. Dari penjelasan yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang memiliki kecerdasan spiritual yang baik,

maka ia dapat menggabungkan IQ, EQ dan menggunakannya secara efektif untuk menunjang suatu aktifitas dari seseorang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seseorang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh auditor. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ketika kecerdasan spiritual seseorang semakin baik, maka seseorang tersebut dapat mensinergikan IQ dan EQ sehingga dapat menggunakannya secara efektif untuk menunjang kinerjanya.

H₃ : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Salah satu faktor yang berasal dari luar individu diantaranya adalah kesulitan dalam pekerjaan, situasi, tempat kerja, dan lain sebagainya (Fritz dalam Sitio dan Anisyukurlillah, 2014). Menurut Noah dan Steve (2012), lingkungan kerja adalah segala hubungan yang terjadi dengan karyawan, segala hal yang berada dalam tempat kerja adalah sebuah lingkungan kerja. Ada beberapa faktor dari lingkungan kerja yang harus diperhatikan menurut Sedarmayanti (2001) yaitu faktor lingkungan kerja fisik, berupa faktor kebersihan, faktor penerangan, faktor pertukaran udara, faktor kebisingan, dan faktor keamanan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017) dijelaskan bahwa sistem lingkungan kerja yang baik akan dapat menjamin kinerja karyawan sehingga memungkinkan seseorang untuk berperilaku positif dan akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Dalam penelitian tersebut,

peneliti memperoleh bukti empiris, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Tricopla.

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.