

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transaksi ekonomi perlu adanya auditing, yaitu pengevaluasian bukti transaksi entitas secara objektif dengan tujuan akhir berupa opini atau pendapat seorang auditor. Pemeriksaan laporan keuangan oleh auditor adalah penilaian terhadap standar dan kewajaran sebuah laporan keuangan. Dalam melaksanakan tugasnya ada dua faktor penting dalam pelaksanaan auditing yaitu kinerja auditor dan antusiasme kerja.

Proses penyelesaian tugas oleh auditor yang dilakukan dalam jangka waktu yang ditetapkan merupakan kinerja auditor. Kinerja auditor dapat dikatakan sebagai evaluasi kerja yang dilakukan oleh orang – orang ditempatnya berkerja serta dapat disampaikan secara lisan (Kalbers dan Forgarty dalam Hasanuddin dan Sjahrudin, 2017). Sedangkan antusiasme kerja adalah cara untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya dengan semangat sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan dengan kurun waktu yang lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1998). Antusiasme yang tinggi yang dimiliki oleh seseorang akan mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif. Hal itu juga akan berdampak sebaliknya jika seseorang memiliki antusiasme yang buruk. Sebelumnya penelitian di Kantor Akuntan Publik dan Auditor Kementerian

Keuangan Republik di Area Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa banyak auditor yang mengeluh tentang kepemimpinan, semangat kerja rendah dan tingkat kepatuhan individu rendah yang disebabkan karena hubungan dan komunikasi yang rendah. Sedangkan masalah antusiasme dan kinerja auditor adalah masalah yang sering dihadapi oleh seorang auditor (Hasanuddin dan Sjahrudin, 2017). Sehingga pada perusahaan manajemen diharapkan dapat mempertimbangkan perihal apa saja yang dapat berpengaruh pada kinerja auditor dan antusiasme auditor, karena hal tersebut dapat berdampak pada peenuhan tujuan perusahaan.

Faktor luar dan dalam merupakan beberapa faktor dapat berpengaruh pada kinerja. Hal yang berasal dari individu merupakan faktor internal. Normalnya seseorang mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi fisik serta mentalnya. Hingga seseorang tersebut dapat mengembangkan potensi diri yang ia miliki. Selanjutnya dalam faktor lingkungan dimana seseorang tersebut bekerja, lingkungan tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja untuk pencapaian prestasi kerja (Mangkunegara, 2005).

Pada bulan September 2017 silam Warta Ekonomi merilis berita bahwa anggota Big Four gagal dalam melakukan tugas auditnya. Dua anggota akuntan publik yaitu KPMG dan PwC. Keduanya tersebut mendapatkan sanksi berupa denda. Kegagalan audit itu umumnya diketahui setelah munculnya skandal fraud akuntansi muncul di publik. Hal ini dapat disebabkan karena proses auditnya tidak berjalan dengan baik. Kasus serupa seringkali terjadi sehingga kepercayaan masyarakat menurun. Di bulan Agustus 2018 dikutip dari Kontan.co.id Kementerian Keuangan Republik Indonesia menjatuhkan sanksi ke beberapa

KAP, salah satunya yaitu KAP Satrio Bing, Eny & Rekan (Deloitte Indonesia). Dikarenakan adanya pelanggaran prosedur audit oleh KAP. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa kinerja auditor saat ini belum cukup baik dikarenakan banyak pelanggaran yang telah dilakukan.

Kegiatan auditing laporan keuangan diberikan waktu dari tutup buku laporan keuangan tahunan hingga tiga bulan setelahnya, seperti ketentuan Ketua BAPEPAM Nomor: Kep-431/BL/2012. Penugasan auditor terbilang sangat singkat. Sehingga untuk menjalankan tugas yang efektif auditor mengandalkan kemampuan pengetahuannya dalam mengaudit, namun sering kali saat menjalankan pekerjaannya auditor mendapatkan tekanan dari atasan maupun klien. Ketika auditor mendapatkan tekanan, seorang auditor harus mampu mengelolanya untuk menjaga sikap. Pada Penelitian Sari dkk (2018) di Kantor Akuntan Publik di kota Makassar memberikan hasil jika *emotional intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja auditor. Sedangkan observasi Hasanuddin dan Sjahrudin (2017) menyerahkan hasil maka terdapat dampak signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja auditor. Ini terjadi dikarenakan tingginya kemampuan pengelolaan emosi yang dimiliki oleh seorang auditor. Ketika *emotional intelligence* seorang auditor tinggi maka kinerja yang ia berikan juga akan baik. Pengaruh *emotional intelligence* berdampak positif signifikan pada antusiasme kerja. Hal ini ditegaskan sebab dengan pengolahan emosi yang baik akan menimbulkan sikap pro-aktif dan sebagai rangsangan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengelolaan emosi yang baik juga berdampak pada antusiasme kerja. Ketika seseorang mampu mengelola emosi dengan baik maka

ketika mendapatkan rasa emosi baik dari diri sendiri maupun orang lain ia mampu mengolah emosi tersebut untuk membangun semangat kerja.

Penurunan kinerja auditor juga dapat disebabkan karena stres kerja. Bekerja menjadi seorang auditor memiliki tingkat stres yang tinggi. Tingkatan stres sangat berpengaruh untuk seorang auditor. Hal ini didukung dalam penelitian Sari dkk (2018) keberadaan tekanan peran (*role stress*) dapat berpengaruh negatif pada auditor dalam menjalankan tugasnya, ketika tingkatan *role stress* rendah atau sedikit berdampak pada baiknya kinerja auditor sehingga kinerja auditor tinggi. Namun Ramadika dkk (2014) yang meneliti tentang pengaruh *role stress*, *gender*, struktur audit dan profesionalisme pada kinerja auditor BPK-RI Provinsi Riau mengungkapkan tidak ada pengaruh *role stress* pada kinerja auditor yang disebabkan *role stress* dilingkungan BPK tidaklah baik. Role stress juga dapat menurunkan antusiasme kerja. Ketika seseorang mengalami role stress ia tak mengerti dengan jelas apa saja tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan. Hal tersebut akan mengakibatkan rasa kurang nyaman baik dalam bekerja maupun pada lingkungan kerjanya, maka ia senantiasa akan enggan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Faktor yang menentukan persepsi auditor adalah orientasi tujuan. Tingginya orientasi tujuan dapat membantu seorang auditor sehingga termotivasi untuk melakukan tugas dan mengembangkan potensi yang ia miliki (Dweck dan Legget dalam Sanusi dkk, 2018). Orientasi tujuan adalah sikap seseorang dalam mengimplementasikan atau merespon kejadian yang ada. Orientasi tujuan secara positif dapat mempengaruhi kinerja tugas, karena seseorang dapat belajar

pengetahuan yang baru serta mengembangkan keterampilan yang ia miliki guna untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian sebelumnya Sanusi dkk (2018) membuktikan bahwa orientasi tujuan pendekatan berdampak signifikan pada kinerja auditor. Namun pada penelitian Gasendi dkk (2017) dengan sampel auditor di Kota Denpasar menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan pada orientasi tujuan pendekatan dan kinerja auditor. Pengalaman, kemampuan serta kompetensi yang dimiliki seseorang merupakan pusat dari orientasi tujuan pendekatan. Dilihat dari orientasi tujuan pula seseorang akan bersemangat untuk melakukan kegiatan yang berguna untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

Dari pemaparan tersebut kinerja auditor dan antusiasme kerja dipengaruhi oleh beberapa hal. Sehingga penelitian ini berusaha melakukan penelitian atas permasalahan tersebut. Variabel dalam penelitian ini yaitu : pada variabel independen terdapat *role stress*, *emotional intelligence* dan orientasi tujuan sebagai variabel independen dan juga pada variabel dependen terdapat kinerja auditor dan antusiasme kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai profesional, auditor harus senantiasa mempertimbangkan berbagai hal dalam pelaksanaan tugasnya. Namun seiring dengan berjalannya pekerjaan auditor tersebut, banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kinerja dipengaruhi oleh banyak hal yaitu dari internal serta tempat dimana ia bekerja. Ketika seseorang tersebut dapat mengelola persoalan individu yang ia miliki maka akan semakin baik dalam ia

berkonsentrasi dalam bekerja sehingga pekerjaan yang ia kerjakan dapat berlangsung secara optimal. Kinerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh *role stress* (Sari dkk, 2018; Ramadika, 2014), *emotional intelligence* (Hasanuddin dan Sjahrudin, 2017; Sari dkk, 2018) dan juga orientasi tujuan (Sanusi dkk, 2018; Gasendi dkk, 2017).

Berdasarkan penjelasan dan observasi tersebut, maka dapat dirumuskan:

1. Bagaimana pengaruh *role stress* atas kinerja auditor?
2. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* atas kinerja auditor?
3. Bagaimana pengaruh orientasi tujuan atas kinerja auditor?
4. Bagaimana pengaruh *role stress* atas antusiasme kerja?
5. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* atas antusiasme kerja?
6. Bagaimana pengaruh orientasi tujuan dengan antusiasme kerja?

1.3 Tujuan Observasi

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *role stress* atas kinerja auditor.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* atas kinerja auditor.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh orientasi tujuan atas kinerja auditor.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *role stress* atas antusiasme kerja.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* atas antusiasme kerja.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh orientasi tujuan atas antusiasme kerja.

1.4 Manfaat Observasi

Hasil observasi ini diharapkan dapat memiliki manfaat diantaranya :

1.4.1 Bagi Auditor Independen

Membantu auditor untuk mengetahui faktor – faktor penyebab peningkatan kinerja auditor dan antusiasme kerja, misalnya *role stress*, *emotional intelligence* dan orientasi auditor sehingga kedepannya auditor mampu meningkatkan kinerja untuk memperoleh hasil kinerja yang baik.

1.4.2 Bagi Akademisi

Menambah ilmu dan wawasan dibidang audit dan mampu dijadikan bahan untuk observasi selanjutnya.

1.4.3 Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan perihal kinerja auditor dan antusiasme kerja serta faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya.