

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Profesi auditor di Indonesia pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat. Audit adalah jasa profesi yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dan dilaksanakan oleh seorang auditor yang sifatnya sebagai jasa pelayanan. Dalam melakukan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk pihak lain yang berkepentingan dalam laporan audit dan harus dengan bukti atau fakta yang ada. Kewajiban suatu laporan keuangan entitas harus berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Seorang auditor dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai dan sikap profesionalisme dalam mempertahankan kepercayaan klien dan pemakai laporan keuangan. Untuk mewujudkan KAP yang berkualitas dan profesional sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Menurut Abdullah, dkk., (2012) dalam Amarin dan Sukirman (2016), kinerja auditor adalah perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya terdapat potensi konflik peran bagi auditor. Menurut Hendro (2011:360) Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena adanya faktor individu itu sendiri maupun sekitarnya yang tidak sesuai seperti sikap, kepetingan, perilaku, emosi, ide, pemikiran, tujuan dan ide-ide. Menurut Mulyani (2017) bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, dimana konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu sehingga bisa menurunkan kinerja seorang auditor secara keseluruhan.

Selain menjadi seorang auditor yang profesional dan memiliki sikap profesionalisme, setiap auditor harus memegang teguh etika profesi yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), agar dapat menghindari persaingan yang tidak sehat. Menurut Istiariani (2018) Sensitivitas Etika merupakan kemampuan yang terdapat didalam diri individu untuk dapat peka terhadap adanya nilai-nilai etika dalam pengambilan keputusan audit yang meliputi pemberian opini, pendeteksian kecurangan, penyimpangan baik yang tidak sengaja maupun disengaja, penemuan atas lemahnya pengendalian internal suatu organisasi, serta kemampuan dan kemauan dalam melaporkan tindakan kecurangan (*fraud*). Semakin tinggi tingkat pemahaman dan tindakan etika auditor dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Liman dan Merkusiwati (2017) kecerdasan emosional pada auditor sangat penting untuk diperhatikan karena auditor sendiri merupakan seorang

manusia dimana pada suatu kondisi emosional tertentu dapat mempengaruhi kinerja auditor. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional.

Dahniar dan Arafah (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional belum dapat memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor ini bisa terjadi karena variabel kecerdasan emosional belum bisa memberikan pengaruh ataupun dorongan yang bersifat positif untuk membuat seseorang yang mengalami konflik menjalankan kinerjanya dengan baik. Begitu pula dengan penelitian Lestari, Zaitul, dan Novianti (2019) kecerdasan emosional belum dapat memoderasi sensitivitas etika terhadap kinerja auditor. Adapun penelitian yang mendukung kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi konflik peran dan sensitivitas etika, yaitu Amilin (2017), Dewi dan Dewi (2018), Yogantara dan Adnantara (2017), Afifah, Sari, Anugerah dan Sanusi (2015) melalui kecerdasan emosional auditor mampu mengendalikan diri dan empati.

Kasus yang terjadi dimana tahun 2019 merupakan tahun yang cukup suram untuk beberapa kantor akuntan publik (KAP) terkenal di Tanah Air. Kasus pertama ada KAP dikenakan sanksi administratif karena salah dalam melakukan audit atas laporan keuangan tahunan (LKT) perusahaan publik. Pada Oktober tahun 2018, OJK resmi memberikan sanksi administratif berupa pembatalan pendaftaran kepada Auditor Publik (AP) Marlinna, Auditor Publik (AP) Merliana Syamsul dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Satrio, Bing, Eny dan Rekan yang merupakan salah satu KAP di bawah Deloitte Indonesia. Laporan Keuangan Tahunan PT SNP Finance, perusahaan pembiayaan, telah diaudit AP dari KAP Satrio, Bing, Eny dan Rekan dan mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian.

Namun demikian, berdasarkan hasil pemeriksaan OJK, SNP Finance yang masuk Grup Columbia, terindikasi telah menyajikan laporan keuangan yang secara signifikan tidak sesuai dengan kondisi keuangan yang sebenarnya sehingga menyebabkan kerugian banyak pihak. Pengenaan sanksi terhadap AP dan KAP oleh OJK mengingat LKT yang telah diaudit tersebut digunakan SNP untuk mendapatkan kredit dari perbankan dan menerbitkan MTN yang berpotensi mengalami gagal bayar dan/atau menjadi kredit bermasalah.

Adapun keterbaruan dari uraian dalam penelitian ini adalah dari pendekatan kontigensi, dalam penelitian ini memasukkan beberapa variabel-variabel yang memiliki pengaruh atau pengaruh moderasi, yaitu kecerdasan emosional, dan adapun hal baru dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pengolahan data kuesioner penelitian ini uji hipotesis dan analisis regresi dengan *software* Smart PLS 3.0 yang sebelumnya pada penelitian terdahulu masih menggunakan metode pengolahan data dengan *software* SPSS.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran dan Sensitivitas Etika terhadap Kinerja Auditor dengan Variabel Moderasi Kecerdasan Emosional.”**

## **I.2 Landasan Teori**

### **I.2.1 Teori dan Indikator Kinerja Auditor**

Menurut Sedarmayanti, Listiani, dan Mulyaningsih (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang/ sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Fanani et al. (2008) dan Sulton (2010) dalam Gayatri dan Suputra (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor terdiri atas penilaian kuantitas pekerjaan, penilaian kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan, penilaian seberapa besar evaluasi yang diterima dari supervisor, penilaian kualitas hubungan dengan klien, dan penilaian kemampuan dalam mengatur waktu dan biaya

### **I.2.2 Teori dan Indikator Konflik Peran**

Menurut Robbins and Judge (2015), mengatakan bahwa konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda.

Menurut Rizzo et al. (1970) dan Fanani et al. (2008) dalam Rosally dan Jogi (2015), ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur konflik peran, yaitu adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, penugasan didukung dengan material dan sumber daya, dan bekerja dengan dua kelompok atau lebih.

### **I.2.3 Teori dan Indikator Sensitivitas Etika**

Menurut Jasmine (2019), Sensitivitas Etika merupakan kemampuan individu untuk merasakan adanya masalah etis dalam suatu keputusan, peristiwa atau tindakan berdasarkan pada standar seseorang mengenai apa yang benar dan salah, apa yang etis dan tidak etis yang didapatkannya selama kehidupannya dari tempat kerja, lingkungan sosial, sekolah atau tempat pelatihan.

Menurut Dewi, Ramantha, dan Rasmini (2015) mengukur sensitivitas etika dengan memodifikasi skenario sensitivitas etika Shaub (1989) terdiri dari kegagalan akuntan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diminta, penggunaan jam kantor untuk kepentingan pribadi, dan pemahaman prinsip-prinsip akuntansi.

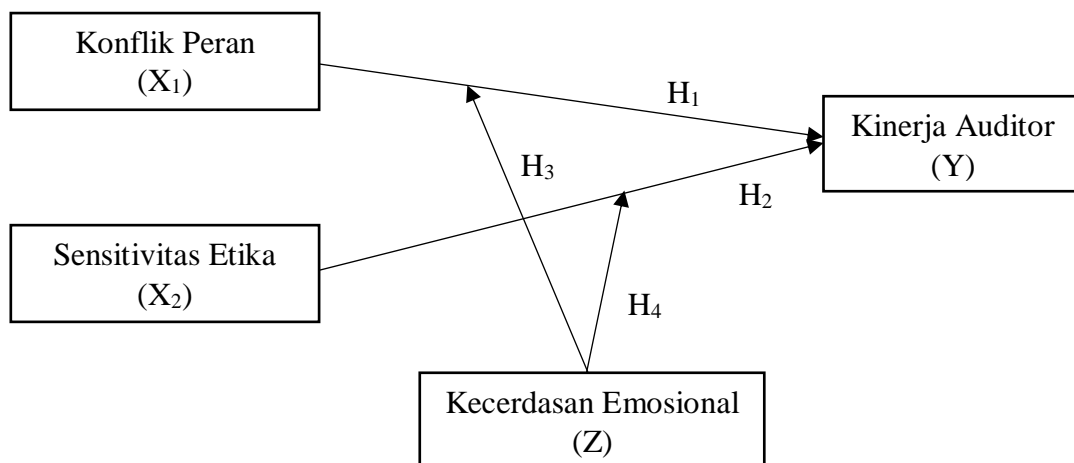
#### I.2.4 Teori dan Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut McShane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2019), kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri atau orang lain.

Menurut Amarin dan Sukirman (2016), Adapun indikator dalam pengukuran kecerdasan emosional sebagai berikut kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

#### I.2.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual digunakan sebagai penjelasan terkait dengan pengaruh konflik peran dan sensitivitas etika terhadap kinerja auditor dengan variabel moderasi kecerdasan emosional yang dapat dilihat secara singkat dan jelas. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

#### I.2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H<sub>2</sub> : Sensitivitas Etika berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H<sub>3</sub> : Kecerdasan Emosional dapat memperlemah/memperkuat pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor
- H<sub>4</sub> : Kecerdasan Emosional dapat memperlemah/memperkuat pengaruh Sensitivitas Etika terhadap Kinerja Auditor