

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan dan keandalan laporan keuangan, sekaligus menjaga reputasi perusahaan. Auditor yang memiliki kinerja optimal diyakini mampu memastikan laporan keuangan yang disusun akurat, sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap informasi finansial yang disajikan. Auditor yang berkinerja baik juga dapat menjalankan proses audit dengan profesionalisme, objektivitas, dan integritas tinggi, sehingga mampu mendeteksi serta mencegah kesalahan, kecurangan, atau pelanggaran hukum dalam laporan keuangan. Kompetensi auditor dianggap sebagai landasan kemampuan untuk melaksanakan prosedur audit secara teliti, mengidentifikasi risiko dengan tepat, dan memberikan opini yang dapat diandalkan mengenai kewajaran laporan keuangan.

Dampak dari kinerja auditor yang buruk dapat mencakup konsekuensi signifikan bagi akuntan publik. Sebagai contoh, pada awal tahun 2018, seorang akuntan publik yang menangani audit PT. Jui Shin Indonesia dinilai tidak memenuhi standar audit. Dalam laporan tugas audit terhadap PT. Jui Shin Indonesia, auditor tersebut belum melakukan pengujian saldo awal serta tidak memiliki bukti audit yang cukup dan tepat terkait kewajaran saldo akun-akun seperti penjualan, piutang usaha, utang usaha, aset tetap, harga pokok penjualan, dan persediaan. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 411/KM.1/2016, auditor tersebut dianggap belum sepenuhnya mematuhi kode etik profesi dalam pelaksanaan audit, termasuk tidak mengikuti Standar Audit Profesional Akuntan Publik (SPAP). Akibatnya, izin akuntan publik auditor tersebut dibekukan selama 12 bulan.

Faktor-faktor seperti motivasi, efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Motivasi yang tinggi membantu auditor bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditentukan, sehingga kinerja mereka meningkat. Menurut Wibowo (2022), motivasi adalah dorongan yang mendorong serangkaian perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu, meliputi elemen-elemen seperti intensitas, keberlanjutan, dan arah yang jelas.

Efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas tertentu, juga berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri auditor saat bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kinerjanya. Manuntung (2021) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mengatasi hambatan, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas di berbagai situasi.

Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, menjadi fondasi dalam keberhasilan pelaksanaan tugas audit. Wibowo (2022) menyebutkan bahwa kompetensi mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan. Profesionalisme di bidang ini sangat bergantung pada tingkat kompetensi yang dimiliki auditor.

Di sisi lain, kecerdasan emosional sangat membantu auditor dalam mengelola emosi mereka sendiri maupun orang lain, terutama saat menghadapi tekanan atau konflik selama proses audit. Menurut Suwatno (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan, mengatur suasana hati, memotivasi diri, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain.

Kinerja auditor yang baik sangat penting karena laporan keuangan yang akurat dan transparan merupakan dasar bagi pengambilan keputusan investasi, penilaian kredit, dan evaluasi kinerja perusahaan oleh berbagai pemangku kepentingan, termasuk investor, kreditor, dan regulator. Selain itu, kinerja auditor yang optimal berkontribusi pada reputasi dan kredibilitas KAP, yang sangat penting untuk menarik dan mempertahankan klien. Auditor yang kompeten juga mendukung pengembangan praktik audit yang berkelanjutan, meningkatkan standar profesi, dan mendorong inovasi dalam metode audit untuk menghadapi tantangan baru di dunia bisnis yang terus berkembang. Oleh karena itu, kinerja auditor tidak hanya berdampak pada aspek teknis proses audit, tetapi juga memengaruhi kepercayaan pasar, kepatuhan hukum, dan reputasi KAP sebagai penyedia jasa audit yang berkualitas.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, ditemukan sejumlah tantangan yang dialami auditor di KAP wilayah Kota Medan. Faktor motivasi, efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional menjadi isu kompleks yang memengaruhi kualitas serta efektivitas proses audit. Masalah motivasi kerap muncul akibat beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan dari klien. Motivasi yang rendah dapat terlihat dari penurunan produktivitas, tingginya tingkat keterlambatan atau absensi, dan kualitas kerja yang menurun. Auditor yang kehilangan motivasi sering kali menunjukkan penurunan inisiatif, keterlibatan tim yang rendah, dan suasana kerja yang cenderung negatif.

Efikasi diri yang rendah juga menjadi salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kinerja auditor. Auditor yang tidak yakin dengan kemampuan mereka cenderung merasa stres dan cemas, menghindari tanggung jawab yang menantang, serta bergantung berlebihan pada kolega. Penurunan efikasi diri ini dapat mengakibatkan kesalahan dalam penilaian risiko dan pelaporan audit.

Kompetensi auditor juga menjadi perhatian, khususnya dalam hal pembaruan pengetahuan untuk mengikuti perkembangan standar akuntansi dan audit terbaru. Minimnya pelatihan atau pengembangan profesional dapat menyebabkan penurunan kemampuan teknis dan kesalahan dalam laporan audit. Auditor yang kurang kompeten mungkin kesulitan menerapkan standar akuntansi yang kompleks dan menjalin komunikasi efektif dengan klien.

Kecerdasan emosional yang rendah juga berdampak pada kemampuan auditor untuk mengelola stres, berkomunikasi, dan membangun hubungan profesional. Auditor yang kurang mampu mengelola emosinya sering kali menghadapi kesulitan dalam menghadapi konflik, berkolaborasi, atau menjaga objektivitas dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, tantangan profesional seperti tekanan dari klien, keterbatasan sumber daya, dan tuntutan etika sering kali memengaruhi kualitas audit. Misalnya, auditor dapat menghadapi konflik kepentingan ketika menemukan temuan yang merugikan klien. Persaingan yang ketat, perubahan regulasi yang kompleks, dan kurangnya akses terhadap pelatihan juga menjadi tantangan besar. Untuk mengatasi isu-isu ini, diperlukan strategi efektif seperti penguatan kode etik, peningkatan pelatihan profesional, dan pengawasan internal yang lebih baik, sehingga kualitas dan integritas audit tetap terjaga.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada KAP Wilayah Kota Medan).**

1.2 Teori pengaruh

1.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2020), motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja. Motivasi terdiri dari dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan dedikasi. Berbagai teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori ekspektansi, menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman, tetapi juga oleh aspek-aspek seperti penghargaan, pencapaian, dan kepuasan dalam pekerjaan.

Sementara itu, Sutrisno (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki tujuan yang jelas, merasa terdorong untuk mencapai hasil, dan memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. Motivasi yang tinggi tidak hanya mendorong karyawan untuk memenuhi harapan, tetapi juga untuk melampaui target yang telah ditentukan, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

1.2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Menurut Aditama (2020), efikasi diri atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu, juga memainkan peran penting dalam kinerja. Keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas memengaruhi seberapa besar usaha yang mereka investasikan dan ketahanan mereka terhadap kegagalan.

Menurut Akmaluddin dan Ashlan (2023), karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit, lebih resilient terhadap stres, dan lebih proaktif dalam mencari solusi untuk masalah. Mereka lebih cenderung menetapkan tujuan yang ambisius dan bekerja lebih keras untuk mencapainya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

1.2.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Menurut Busro (2022), kompetensi adalah faktor lain yang secara langsung memengaruhi kinerja individu. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tidak hanya memahami aspek teknis dari pekerjaan mereka tetapi juga dapat menerapkan keterampilan tersebut untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas. Kompetensi melibatkan berbagai elemen, termasuk kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Menurut Dadang (2020), karyawan yang kompeten dapat mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya dengan cara yang optimal, membuat keputusan yang baik, dan menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan merupakan investasi yang penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

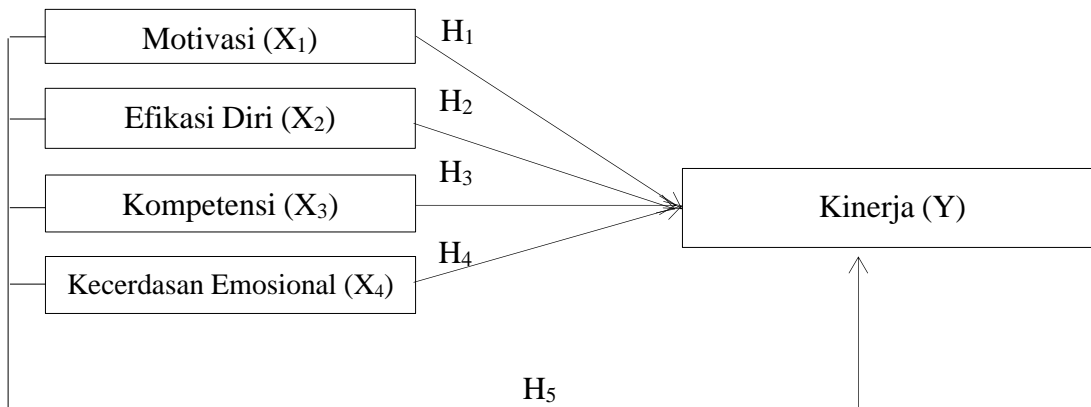
Menurut Akmaluddin dan Ashlan (2023), kecerdasan emosional juga berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain, berkontribusi pada bagaimana individu berinteraksi di tempat kerja dan mengelola stres.

Menurut Busro (2022), karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih baik dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, mengatasi konflik, dan membangun hubungan yang

harmonis di tempat kerja. Mereka juga lebih mampu menjaga keseimbangan emosional mereka sendiri, yang membantu mereka menghadapi tantangan dan stres dengan lebih efektif. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu karyawan dalam bekerja sama dengan tim, mengelola hubungan kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

1.3 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁ : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H₂ : Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H₃ : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H₄ : Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H₅ : Motivasi, Efikasi Diri, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.