

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman yang semakin maju ini banyak pekerjaan yang memiliki spesialisasinya sendiri dengan beberapa orang yang ahli dalam bidangnya. Dunia industri membutuhkan tenaga kerja yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* dalam bidang-bidang tertentu seperti Energi dan Pertambangan, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kesehatan dan Pekerjaan Sosial, Bisnis dan Manajemen dan lain-lain. Bisnis dan Manajemen merupakan salah satu bidang yang penting, yaitu dalam bidang ini terbagi dalam empat program keahlian utama, yaitu Bisnis dan Pemasaran, Manajemen Perkantoran, Akuntansi dan Keuangan, serta Logistik. Secara umum, beberapa bidang program keahlian utama memiliki kompetensi seperti kepemimpinan pada sebuah bisnis, platform daring, rekrutmen sumber daya manusia, cara mengelola bisnis dengan menggunakan otomatisasi komputer, pengelolaan logistik bisnis, marketing dan *sales* dengan memanfaatkan platform daring, pembuatan rencana bisnis dan kompetensi keahlian akuntansi. Di dalam kompetensi keahlian akuntansi, terdapat juga beberapa bidang seperti akuntansi, komputer akuntansi, audit dan lain-lain. Audit adalah bidang akuntansi yang berfokus pada penyedia laporan keuangan yang disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi

keuangan yang berlaku (Arens, 2015). Menurut Meisser (2003) audit adalah proses yang sistematis dengan tujuan mengevaluasi bukti mengenai tindakan dan kejadian ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penugasan dan kriteria yang telah ditetapkan, hasil dari penugasan tersebut dikomunikasikan kepada pihak pengguna yang berkepentingan. Proses audit atau pekerjaan audit dilakukan oleh seseorang yang sudah memiliki keahlian pada bidang audit atau sertifikasi audit yaitu auditor.

Menurut Mulyadi (2009) Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji. Auditor sendiri dibagi menjadi dua yaitu auditor senior dan auditor junior. Menurut Mulyadi (2002) dan Verani et.al (2011) auditor senior bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, sedangkan auditor junior adalah staf akuntan dimana penugasan yang diberikan kepada mereka harus diawasi dan disupervisi, dalam hal ini yaitu auditor pemula. Dalam audit pun ada beberapa jenis auditor dan memiliki tugasnya masing-masing. Auditor Publik Terdaftar, Auditor Pemerintah, Auditor Pajak dan Auditor Internal.

Auditor yang terbagi dalam beberapa jenis tersebut memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan memiliki pekerjaan yang berbeda tergantung dengan jenisnya. Kinerja auditor yang dimiliki juga berbeda dikarenakan waktu bekerja yang ditempuh lebih lama pada auditor senior daripada auditor junior. Kinerja auditor menurut Mulyadi (1998) adalah

akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan organisasi lain, dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan. Kinerja sangat penting karena *skill* atau kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab membuat mereka dapat digunakan jasanya secara terus menerus oleh pengguna jasa auditor. Auditor senior dan auditor junior memiliki pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Auditor junior jika dibandingkan dengan auditor senior memiliki pengalaman dan *skill* yang sangat berbeda. *Skill* atau pengalaman auditor senior tentunya lebih tinggi dari auditor junior lagi dikarenakan sudah bekerja lebih lama dan memiliki pengetahuan yang lebih banyak juga termasuk dalam menghadapi klien. Walaupun *skill* dan kemampuan auditor junior belum sebanding dengan auditor senior, namun auditor junior tetap dibutuhkan untuk pekerjaan dokumentasi yang rutin dan cukup sering. Umumnya tingkatan auditor perikatan audit di dalam Kantor Akuntan Publik dibagi menjadi empat yaitu Partner (Rekan) yang dimana berada pada tingkatan tertinggi dalam perikatan audit, Manajer yang bertindak sebagai pengawas audit, Auditor Senior yang bertugas melaksanakan audit, dan Auditor Junior yang bertugas untuk melaksanakan prosedur audit secara rinci. Auditor junior merupakan tingkatan terbawah dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), namun walaupun merupakan tingkatan terbawah, peran auditor junior sangat penting karena

merupakan auditor yang paling sering turun ke lapangan melihat situasi dan kondisi langsung dari klien (Tambun, 2020), hal ini menunjukkan bahwa pengisian kertas kerja yang menjadi dasar dari penentuan opini audit sebagian besar dilakukan oleh audit junior. Menurut Chi, et al (2013) auditor junior yang tidak kompeten akan mengakibatkan masalah bagi KAP, karena dapat menyebabkan memburuknya layanan yang diberikan perusahaan. Layanan dapat terhambat apabila auditor junior membutuhkan waktu lama dalam pekerjaan penugasan serta salah dalam mengisi kertas kerja sehingga membutuhkan koreksi dan menghabiskan waktu. Menurut Hu dan Kehlmeier (2017) KAP, khususnya Big 4, selalu merekrut auditor junior baru setiap tahun. KAP Big 4 yang berlokasi di kota-kota besar dunia bahkan merekrut secara terus menerus, di mana mereka mencari bakat terbaik untuk auditor junior. Hal ini menunjukkan bahwa posisi Auditor Junior walaupun posisi terbawah merupakan fondasi dari team audit.

Menurut Cabalero dan Walker (2010) orang yang baru lulus atau yang menjadi *fresh graduate* seperti auditor junior adalah mereka yang masih sedikit mempunyai pengalaman kerja. *Fresh graduate* akan memahami dunia kerja jika didukung dengan teori dan praktek serta pengalaman dalam dunia kerja. Auditor junior harus dapat memenuhi tugas tugas yang diminta oleh senior-seniornya. Role ambiguity dapat terjadi dan dapat mempengaruhi kinerja auditor junior. Menurut Luthans (2001) Role ambiguity terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas- tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan“, *job*

description yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap *role ambiguity*. *Role ambiguity* dapat terjadi pada auditor senior dan junior, maka pengalaman yang berbeda sebelumnya antara auditor senior dan auditor junior dimana ketidakjelasan peran dapat terjadi lebih sering pada auditor junior dibandingkan dengan auditor senior. Penelitian ini lebih berfokus kepada auditor junior, dengan asumsi auditor senior telah melakukan pekerjaannya secara rutin dalam jangka waktu yang lama dan telah beradaptasi dengan lingkungan kerja KAP, sehingga *role ambiguity* paling besar dirasakan oleh auditor junior.

Perubahan yang cukup cepat dari perkuliahan ke dunia kerja sering kali membuat para *fresh graduate* kesulitan dalam beradaptasi dan membuat mereka menjadi stress. Demikian pula pada auditor junior yang bekerja pada KAP. Banyak adaptasi yang harus dilakukan oleh auditor junior sehingga membutuhkan *emotional quotient* yang baik agar auditor junior dapat bekerja dengan semestinya dibawah tekanan dan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan. *Emotional quotient* sangat penting dalam menghadapi masalah-masalah dalam pekerjaan. Terkadang pekerjaan yang berlebih atau pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan membuat auditor merasa kelelahan dan membuat emosi tidak terkendali. Menurut Goleman (2000), kecerdasan emosional atau yang sering disebut *Emotional quotient (EQ)* adalah serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan

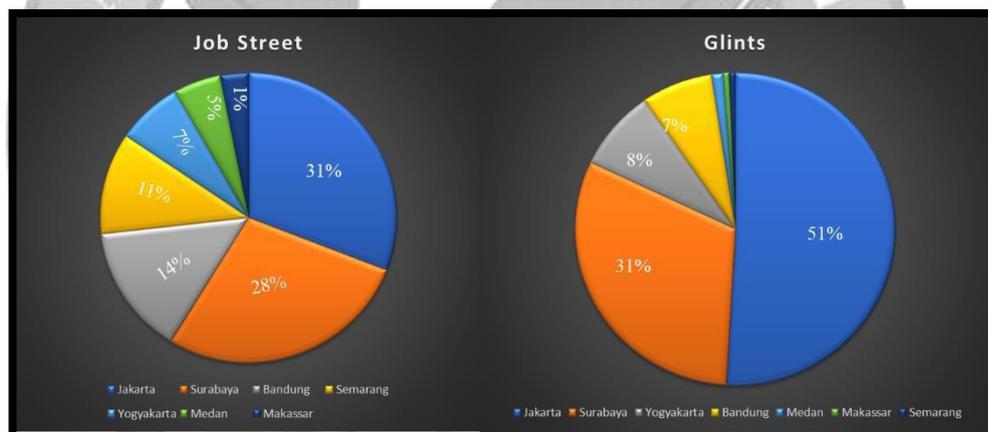
tekanan lingkungan. Jika dilihat dari pengertian yang ada *emotional quotient* atau kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam pekerjaan karena akan membantu dalam menyelesaikan tuntutan dan tekanan pada lingkungan khususnya dalam lingkungan pekerjaan yang dilimpahkan. Dengan Kecerdasan emosional yang baik, auditor junior akan lebih mampu untuk menyelesaikan tuntutan dan tekanan pekerjaan tersebut dimana menurut Mardatilo (2020) ada beberapa tanda bahwa kecerdasan emosional yang rendah atau tinggi dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Contohnya yaitu mereka selaluharus “benar”, orang dengan EQ yang rendah akan sering berdebat tentang dan menolak untuk mendengarkan apa yang orang lain katakan dimana dalam penelitian ini auditor junior belum mengetahui lebih tentang pekerjaan yang dilakukan jika mereka tidak mendengar dengan baik dan merasa yang mereka lakukan benar maka akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Dan berlawanan dari itu ada salah satusifat yang merupakan kecerdasan emosional tinggi yaitu “mendengarkan” dimana jika auditor junior mendengarkan yang dijelaskan maka pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan tuntutan yang didapatkan juga terselesaikan.

Penelitian mengenai role ambiguity dengan kinerja auditor telah banyak diteliti sebelumnya oleh Lase, et al (2019) pada auditor pada kantor akuntan publik dimedan, Fanani, et al (2008) dengan responden auditor pada kantor akuntan publik di jawa timur, Patria (2016) pada kantor akuntan publik di pekanbaru, padang dan batam, serta Yogantara dan Yogantara (2017). Penelitian mengenai pengaruh *emotional quotient* oleh Kristiyanti (2015)

terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan di surakarta dan yogyakarta, Amarin dan Sukirman (2016) pada kantor akuntan publik di kota semarang. Penelitian sebelumnya belum ada yang berfokus auditor junior, sedangkan role ambiguity banyak dialami oleh auditor junior karena mereka baru masuk ke dunia kerja sehingga realita yang dihadapi kemungkinan berbeda materi yang didapatkan dengan materi pada saat masih menjalani pendidikan. Auditor junior yang baru masuk ke dunia kerja juga dianggap sebagai orang baru sehingga sering menerima perintah dari banyak orang. Jika dibandingkan dengan auditor senior, mereka sudah terbiasa dengan realita tersebut dan juga sudah mengetahui mengenai struktur organisasi sehingga perintah yang didapatkan lebih dapat dipahami dan arah perintah jelas.

Kemampuan auditor junior digunakan dalam pekerjaannya dalam mengumpulkan informasi audit. Namun menurut Goleman (2003) pengaturan diri merupakan kemampuan untuk menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran. Seorang auditor yang mempunyai pengaturan diri yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja pribadi dan mempunyai keluwesan dalam menghadapi berbagai perubahan. Selain itu orang dengan pengaturan diri mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru. Auditor junior dapat menyelesaikan pekerjaan dengan informasi yang didapatkan tetapi jika seorang auditor junior tidak dapat memilah informasi tersebut maka akan mempengaruhi pekerjaan dan kinerja dari auditor junior tersebut. Auditor

junior yang baru bekerja di tahun-tahun sekarang ini merupakan generasi yang sangat maju dan sudah mengenal dengan namanya perkembangan teknologi dan juga hal-hal yang bersifat instan atau cepat, sehingga menciptakan mentalitas serba cepat. Auditor junior yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, mau mendengarkan, banyak bersabar akan memiliki kinerja yang baik. Pengontrolan emosi dari seorang auditor junior dapat mempengaruhi kinerja dalam mengaudit suatu laporan keuangan dan hasil yang didapatkan juga tidak sesuai, sehingga peranan *Emotional quotient* sangat penting untuk auditor junior dalam melaksanakan pekerjaannya.



Gambar 1.1 Penawaran Kerja Auditor Junior di Indonesia periode Juli 2020-Juni 2021

Gambar 1.1 merupakan data yang diperoleh dari website Jobstreet dan Glints yang merupakan website lowongan kerja yang paling banyak diakses oleh pencari kerjadan pemberi kerja. Dapat dilihat dari Gambar 1.1 bahwa auditor junior merupakan profesi yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Dalam website Jobstreet dapat dilihat bahwa dari 100% pekerjaan auditor junior yang ditawarkan di seluruh Indonesia, Surabaya menempati peringkat ke dua (28%)

akan kebutuhan auditor junior dibawah Jakarta. Dalam website Glints dapat dilihat bahwa dari 100% pekerjaan auditor junioryang ditawarkan di seluruh Indonesia, Surabaya menempati peringkat ke dua (31%) akan kebutuhan auditor junior dibawah Jakarta. Mengingat kebutuhan akan auditor junior di Surabaya merupakan yang terbesar setelah ibu kota negara Indonesia, maka penelitian ini dilakukan di kota Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini akan membahas proses dalam mengaudit suatu laporan keuangan yang dilakukan oleh seorang auditor junior yang dimana jika terjadi role ambiguity dan *emotional quotient* yang tidak dapat dikontrol apakah dapat mempengaruhi kinerja dari seorang auditor junior tersebut ataukah tidak. Maka dari itu perlu dilakukannya penelitian tentang **“Pengaruh Role Ambiguity dan Emotional Quotient terhadap Kinerja Auditor Junior di Surabaya”**.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian yang digunakan ini lebih terarah dan juga lebih fokus serta menghindari pembahasan yang lebih luas, maka perlu dijelaskan batasan masalah dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Auditor, Role Ambiguity dan *Emotional Quotient* sebagai variabel independen. Indikator yang digunakan untuk setiap variabel yaitu Kinerja Auditor menggunakan Prestasi Kerja, Efektivitas dan Efisiensi Kerja dan Tanggung Jawab Kerja, sedangkan Role ambiguity yaitu ada Wewenang, Tanggung Jawab, Kejelasan Tujuan dan

Deskripsi Tujuan. Dan juga *Emotional quotient* yang indikatornya yaitu Kesadaran Diri, Pengendalian Diri, Motivasi Diri dan Empati. Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya.

1.3 Rumusan Masalah

Untuk mengetahui pengaruh *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor junior, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *Role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor junior?
2. Apakah *Emotional quotient* (EQ) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor junior?

1.4 Tujuan Penelitian

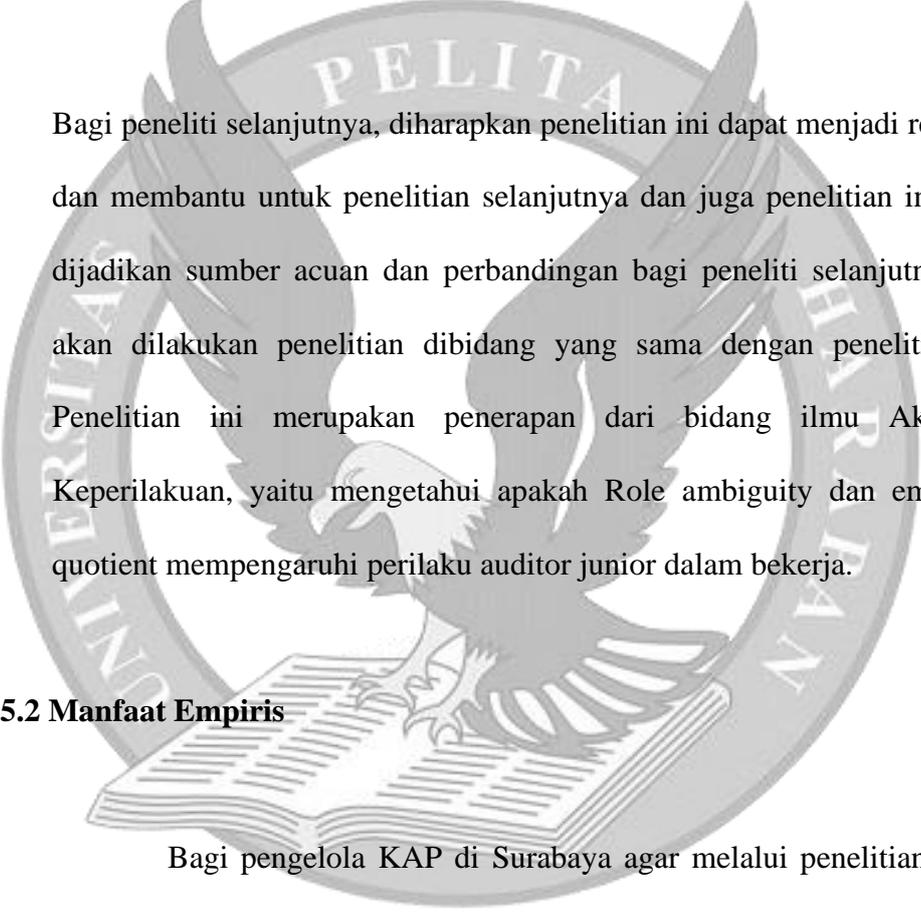
Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh negatif *Role ambiguity* terhadap kinerja auditor junior.
2. Menganalisis pengaruh positif *emotional quotient* terhadap kinerja auditor junior

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang terbagi dua yaitu manfaat teoritis dan empiris. Manfaatnya adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis



Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan membantu untuk penelitian selanjutnya dan juga penelitian ini dapat dijadikan sumber acuan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya jika akan dilakukan penelitian dibidang yang sama dengan penelitian ini. Penelitian ini merupakan penerapan dari bidang ilmu Akuntansi Keperilakuan, yaitu mengetahui apakah Role ambiguity dan emotional quotient mempengaruhi perilaku auditor junior dalam bekerja.

1.5.2 Manfaat Empiris

Bagi pengelola KAP di Surabaya agar melalui penelitian ini dapat membuat program pelatihan peningkatan *emotional quotient* untuk meningkatkan kinerja auditor junior agar dapat memastikan bahwa semua auditor junior siap menghadapi tugas dan realita yang sebenarnya terjadi di tempat kerja. Bagi auditor senior hasil penelitian ini dapat membantu dalam memimpin proyek audit agar bisa

meminimalkan Role ambiguity auditor junior seperti dengan menjelaskan dan memberikan tugas kepada anggotatimnya secara jelas.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini diatur sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian teoritis dan empiris dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang kajian pustaka meliputi teori kinerja auditor, Role ambiguity dan *emotional quotient* serta penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian dan bagan alur berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan juga sampel, metode yang digunakan untuk pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel dan metode analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum “objek penelitian” dari hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis data yang menggunakan evaluasi normalitas data, uji model tahap awal, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi simpulan, implikasi teoritis dan implikasi empiris serta rekomendasi.

