

Pengaruh Kecerdasan Spiritual (Sq) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

(Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Bandung)

EFFECT OF SPIRITUAL INTELLIGENCE (SQ) AND ORGANIZATION CULTURE TO AUDITOR PERFORMANCE

(Case Study At Public Accounting Firm In Bandung)

¹Rian Rahmat Algiffari, ²Magnaz L. Oktaroza, ³Pupung Purnamasari

^{1,2,3} Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail : ¹ryan.standford96@gmail.com, ²ira.santoz@gmail.com, dan ³p_purnamasari@yahoo.co.id

abstrack : The purpose of this study to determine the influence of spiritual intelligence and organizational culture on the auditor's Performance. This research was conducted at Public Accounting Firm in Bandung City. Respondents in this study are External auditors. This research used descriptive analysis method with survey approach. The object of research is spiritual intelligence, organizational culture and auditor performance. The data source used the primary data source. The research used quitioners as a Data collection techniques. Hypothesis testing used is multiple linier regression analysis method. The results of this study showed that spiritual intelligence and organizational culture have a positive effect on auditor's performance. In addition, The results of this study showed that the higher spiritual intelligence the higher auditor's perofrmance, and the better implementation of organizational culture, the better the auditor's performance. For further research, the researcher suggested to increase the number of auditor respondents and to add other variables which are not discussed in this research.

Keywords : Spiritual intelligence, Organizational culture, auditors performance

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada KAP di Kota Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah auditor Eksternal. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan survei. Objek penelitian adalah kecerdasan spiritual, budaya organisasi dan kinerja auditor. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi kinerja auditor, dan semakin baik pelaksanaan budaya organisasi maka semakin baik juga kinerja auditor. Bagi penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk menambah jumlah responden auditor dan menambah variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kecerdasan spiritual, Budaya organisasi, Kinerja auditor

A. Pendahuluan

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan badan usaha yang diberi izin oleh menteri keuangan kepada para akuntan publik untuk memberikan jasanya. Beberapa jasa yang di berikan auditor berupa laporan keuangan perusahaan, SPT pajak penghasilan federal perorangan, dan mengaudit informasi yang lebih subjektif seperti efektifitas sistem komputer dan efisiensi operasi manufaktur (Alvin A. Arens, dkk 2014:2). Para pengguna laporan keuangan membutuhkan informasi yang akurat, mudah dipahami serta terpercaya, untuk itu auditor di tuntutan agar selalu menjaga kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang auditor yang baik harus terus menegakan komitmen, profesionalisme, serta tanggung jawabnya terhadap publik sesuai yang telah di atur dalam standar auditing yang berlaku umum (Generally Accepted Auditing Standards / GAAS).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, faktor pertama yaitu kecerdasan spiritual (SQ). Kecerdasan Spiritualitas adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dari pada yang lain (Danah Zohar & Ian Marshal 2001:4). Menurut Idrus (2002) dalam Anis Choiriah (2007:4) auditor yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) yang tinggi akan lebih bijak dalam mengambil tindakan, penuh kehati-hatian dalam melangkah serta jujur dan melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati, sehingga semakin tinggi SQ auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi (Schein, E.H dalam Tangkilisan dkk 2005:15). Budaya organisasi dapat membantu Auditor dalam membangun hubungan yang baik serta harmonis antara sesama rekannya di KAP. Tanpa adanya jalinan kerja sama yang baik akan mempengaruhi Kinerja Auditor dalam proses audit. Ini dikarenakan Auditor tidak bisa melaksanakan tugasnya seorang diri, banyak prosedur yang harus di jalankan dalam melakukan pengauditan sehingga Auditor selalu bekerja dalam sebuah “tim”. Seseorang yang mengenal budaya organisasinya serta dapat mengimplementasikannya dengan baik dalam hidupnya akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan serta mampu bekerja secara optimal dan menghasilkan “outcome” terbaik dari dirinya. Semakin baik budaya organisasinya semakin meningkat pula kinerja auditor tersebut.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja auditor, (2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

B. Landasan Teori

Kinerja Auditor

Berdasarkan asal katanya, Kinerja auditor terbagi menjadi dua kata yaitu ‘kinerja’ dan ‘auditor’.

Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang dalam bekerja yang menunjukkan kelebihan serta keterbatasan seseorang yang di nilai melalui prestasi kerja (Simamora 2003:45, Mangkunegara 2001 :67, dkk) . Sedangkan auditor adalah orang yang melakukan / melaksanakan tahapan prosedur-prosedur audit terhadap suatu entitas berupa pemeriksaan laporan keuangan serta jasa atestasi lainnya (Alvin A. Arens 2014:2, Whittington, O. Ray & Kurt Panny 2012:3, dkk).

Dari pendapat para ahli di atas tentang ‘kinerja’ dan ‘auditor’ kita dapat menarik kesimpulan, kinerja auditor merupakan hasil pencapaian seorang auditor dalam melaksanakan tahapan prosedur prosedur audit terhadap suatu entitas berupa pemeriksaan laporan keuangan serta jasa atestasi lainnya yang di nilai berdasarkan prestasi kerja auditor tersebut. Alvin A. Arens, dkk (2014:39) menjelaskan beberapa prinsip-prinsip tentang pentingnya kualitas pribadi yaitu (1) Kompetensi dan kapabilitas yang memadai, (2) Ketaatan terhadap persyaratan etis yang relevan, (3) Menegakan skeptisme profesional dan menggunakan pertimbangan profesional.

Kecerdasan Spiritual (SQ)

Menurut Danah Zohar & Ian Marshal (2007:4), Stephen R. Covey (2005:79), Khalil A Khavari (2004:77), Kecerdasan Spiritual merupakan Persoalan yang berhubungan dengan Makna dan Nilai yang bersifat Non-material dan di miliki setiap insan (makhluk) serta sebagai pembimbing bagi kecerdasan lainnya

Danah Zohar & Ian Marshal (2007:111) menjelaskan 6 tipe kepribadian yang menunjukkan tingkat kecerdasan spiritual (SQ) seseorang berdasarkan teori milik John L. Holland (1959). Keenam tipe kepribadian tersebut adalah (1) konvensional, (2) sosial, (3) investigatif, (4) artistik, (5) realistis, (6) pengusaha. Danah Zohar & Ian Marshal (2007:111) juga mengatakan jika seseorang hanya memiliki satu tipe kepribadian berdasarkan teori John L. Holland (1959), pribadi tersebut tidak dewasa dan memiliki kecerdasan spiritual yang rendah. Sedangkan seseorang yang memiliki ke enam tipe kepribadian, maka pribadi tersebut benar-benar tercerahkan (sangat cerdas secara spiritual) karena menampilkan ciri-ciri yang lebih berimbang dari keenam tipe kepribadian tersebut.

Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schein dalam Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005:15), P. Robbins, Stephen. (2005:53), Jack Maxwell Wood, dkk (2001:391), Budaya organisasi merupakan sistem yang di gunakan oleh anggota organisasi untuk membentuk pola asumsi bersama sehingga bisa memecahkan permasalahan terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal yang dapat menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Edgar H. Schein dalam Taliziduhu Ndraha (2005:235) merumuskan 2 dimensi budaya organisasi yaitu (1) External Adaption, (2) Internal Integration. Penjelasannya ada di bawah ini.

External Adaption

Yaitu bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan perubahan lingkungan hidup. Dimensi ini memiliki lima komponen yang bisa di ukur menggunakan instrumen penelitian tentang sejauh mana organisasi menerapkan kelima komponen itu. Kelima komponen itu adalah (1) Mission dan strategi, (2) Tujuan dari mission tersebut, (3) Alat untuk mencapai tujuan, (4) Pengukuran, standar, (5) Perbaikan.

Internal Integration

Yaitu mengelola integrasi internal, bagaimana organisasi meredam konflik dan meningkatkan kebersamaan. Terdapat 6 komponen dalam dimensi ini, Keenam komponen tersebut adalah (1) menciptakan Bahasa serta lambang bersama, (2) menentukan batasan kelompok, (3) menentukan Job desk, (4) Mengembangkan norma-norma keakraban, persahabatan dan kasih sayang (5) Aturan dan insertif (hukuman dan penghargaan), (6) Saling membuka diri agar lebih mengenal satu sama lain. membuka diri yang di maksud seperti terbuka mengenai urusan ideologi dan agama.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bandung yang terdaftar di IAPI 2017. Metode sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode purposive judgment sampling, di mana sampel ditentukan berdasarkan kriteria

tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sekaran, 2006). Metode penelitian yang di pakai penulis adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan survei. Dalam penelitian ini objek yang menjadi penelitian dari penulis adalah Kecerdasan Spiritual (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Auditor (Y).

Pengujian Parsial Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja auditor

Tabel 1. Uji t Kecerdasan spiritual (X1)

Hipotesis	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_1 = 0$	2,957	0,006	2,048	5%	H_0 ditolak	Signifikan

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2018)

Berdasarkan pada tabel 1, dapat diketahui bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kecerdasan spiritual (X1) sebesar 0.006 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y), hal ini menunjukkan bahwa jika seorang auditor memiliki SQ yang tinggi maka semakin baik juga kinerja yang akan di hasilkan oleh auditor.

Pengujian Parsial Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja auditor

Tabel 2. Uji t Budaya organisasi (X2)

Hipotesis	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_2 = 0$	4,572	0,000	2,048	5%	H_0 ditolak	Signifikan

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2018)

Berdasarkan pada tabel 2, dapat diketahui bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y), Karena semakin baik pelaksanaan Budaya organisasi maka Kinerja auditor akan semakin baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh Kecerdasan spiritual dan Budaya organisasi terhadap Kinerja auditor penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Artinya, kecerdasan spiritual auditor yang bekerja di kantor akuntan publik telah berkembang dengan baik sehingga mendorong peningkatan kinerja auditor. Jika kinerja auditor meningkat, penugasan auditpun dapat di laksanakan dengan lebih baik. Oleh karena itu jika auditor memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi maka kinerja auditor akan seakin tinggi juga.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Artinya, budaya organisasi di KAP tempat auditor bekerja sudah terlaksana dengan baik yang mendorong peningkatan kinerja auditor. Dengan adanya budaya organisasi akan terjalannya rasa kekompakan, kesamaan antar sesama auditor sehingga terjadinya harmonisasi di dalam KAP yang mejurus pada peningkatan kinerja auditor sehingga jika jika budaya organisasi berjalan dengan baik maka kinerja auditor akan semaik baik juga.

E. SARAN

1. Hasil penelitian terhadap kinerja auditor sudah cukup baik, tetapi penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden auditor sehingga hasil yang di dapat menjadi lebih akurat.
2. Penulis juga menyarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Untuk auditor, di sarankan untuk selalu menjaga perilakunya di manapun, karena dari hasil pembagian kuisioner ada auditor yang mengatakan masih kurang setuju untuk menjaga perilaku dimanapun. Hal ini sangat penting demi menjaga nama baik auditor itu sendiri atau KAP tempat dia bekerja.
4. Untuk kantor akuntan publik (KAP), disaranka untuk meningkatkan fasilitas-fasilitas kantor demi meningkatkan kinerja auditor

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Randy Elder, Mark S. Beasley, Chris Hogan. 2014. *Auditing & Jasa Assurance (Pendekatan Terintegrasi)*
- Choiriah, Anis. 2007. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang Dan Pekanbaru).
- Dewi, Irestanya, Magnaz L. Oktaroza, Pupung Purnamasari. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Auditor Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Survei Pada Kantor Akuntan Public Di Bandung)*
- Hardiansyah, Danny, Elly Halimatusaidah, Magnaz L. Oktaroza. 2018. *Pengaruh Sistem Informasi Penggajian Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada perusahaan BUMN di kota Bandung)*
- Jack Maxwell Wood, Stephen Chapman, Michele Fromholtz, V. Morrison, Joseph Wallace, Rachid M. Zeffane, John R. Schermerhorn Jr., Hunt, Richard N. Osborn. 2001. *Organisational Behaviour: A Global Perspective*
- Khalil A Khavari. 2004. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia, Mengapa SQ Lebih Penting dari pada IQ dan EQ.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2014, *Organizational Behavior*, 16th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- Simmamora, Bilson. 2003. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Stephen R. Covey. 2005. *The 8th Habit: Melampaui Efektifitas, Menggapai Keagungan*
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Whittington, O. Ray & Kurt Panny. 2012. *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik Edisi 4, Buku 2*

Zohar, Danah & Ian Marshal. 2007. SQ : Kecerdasan Spiritual. Cetakan XI, Bandung. PT. Mizan Pustaka