

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

(Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung)

Effect Of Emotional Intelligence and Organizational Commitment to Auditor Performance

(Case Study at Public Accounting Firm in Bandung)

¹Fahmi Sa'ban, ²Magnaz L. Oktaroza dan ³Mey Maemunah

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

Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail : ¹fahmisaban17@gmail.com, ²ira.santoz@gmail.com, dan ³mey_maemunah@yahoo.co.id

Abstrack : This study aims to determine the effect of emotional intelligence and organizational commitment on auditor performance. The population in this study is the auditor who works in the Public Accountant Office in Bandung City. The sample used in this study were 83 respondents. The sampling technique uses random sampling technique with Slovin formula. The data used in this study is primary data. Data collection method uses a questionnaire method. Hypothesis Testing Analysis uses normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis using SPSS 22 software. The results showed that Emotional Intelligence had a positive and significant effect on auditor performance. Organizational Commitment has a positive and significant effect on auditor performance.

Keywords : Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Auditor Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 83 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis Pengujian Hipotesis menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor.

A. Pendahuluan

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003). Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat tentang profesi akuntan. Namun, jika auditor melakukan perilaku yang merusak citra profesi akuntan publik maka masyarakat akan tidak lagi percaya kepada akuntan publik. Beberapa tahun terakhir telah terjadi penurunan kepercayaan publik pada bisnis dan pimpinan politik. Hal ini ditunjukkan oleh adanya berbagai kasus yang terjadi seperti korupsi, praktek ilegal oleh pimpinan perusahaan, dan profesional yang tidak kompeten.

Lemahnya kinerja auditor dapat disebabkan oleh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber untuk mendapatkan informasi, menjalin hubungan dengan orang lain dan memperoleh pengaruh yang positif untuk mencapai kesuksesan. Kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Tentunya kecerdasan emosional berperan penting dalam pekerjaan seseorang auditor.

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan juga komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen sangat diperlukan sebagai pertanggungjawaban kinerja setiap individu tersebut.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

B. Landasan Teori

Kinerja Auditor

Kinerja auditor terbagi menjadi dua kata yaitu kinerja dan auditor. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik (Moeheriono, 2012:96). Sedangkan auditor adalah akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama di tujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditur, calon kreditur, investor, calon investor dan instansi pemerintah (Mulyadi, 2002:130).

Dari pendapat para ahli di atas tentang kinerja auditor dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67-68) menjelaskan terdapat 2 dimensi yang menunjukkan tingkat kinerja auditor yaitu

1. faktor kemampuan
2. faktor motivasi

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009:45), Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Robert K Cooper, PhD dan Ayman Sawaf, (2010:18)

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan untuk merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber untuk mendapatkan informasi, menjalin hubungan dengan orang lain dan memperoleh pengaruh yang positif untuk mencapai kesuksesan. Selain itu, Robert K Cooper, PhD dan Ayman Sawaf, (2010:18) menjelaskan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan untuk merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber untuk mendapatkan informasi, menjalin hubungan dengan orang lain dan memperoleh pengaruh yang positif untuk mencapai kesuksesan.

Goleman, (2003) menjelaskan ada 5 kemampuan mendasar yang menunjukkan tingkat kecerdasan emosional. Kelima kemampuan mendasar tersebut yaitu

1. Kesadaran Diri (Self Awareness),
2. Pengendalian diri (Self Regulation),
3. Motivasi (Self Motivation),
4. Empati (Empathy/Social awareness),
5. Keterampilan Sosial (Relationship Management)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Lubis (2011) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat seberapa jauh seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan Anik dan Arifuddin (2003) mendefinisikan bahwa anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen organisasi tersebut mengambil nilai personal, yang kadang - kadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan.

Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, dimana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja menjadi lebih tinggi.

Luthans (2008) merumuskan terdapat 3 kemampuan mendasar yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi. Ketiga dimensi tersebut adalah :

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen Afektif (Affective Commitment) adalah keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya.

2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment) merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Apa kerugian yang akan ditanggung karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi merupakan perbuatan yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu.

3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen Normatif (Normative Commitment) merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Dengan kata lain, keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.

C. Hasil Penelitian

Menurut Yusuf (20114:150) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Untuk membuktikan kebenaran dari jawaban yang masih sementara.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung. Metode sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *random sampling*, di mana sampel ditentukan dengan cara mengambil dari populasi secara acak/*random*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan survey melalui teknik pengumpulan data dengan kuisioner yang disebarkan kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Bandung. Dalam penelitian ini objek yang menjadi penelitian dari penulis adalah Kecerdasan Emosional (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Auditor (Y).

Pengujian Parsial Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja auditor

Tabel 1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.480	1.852		1.340	.184
	Kecerdasan Emosional (X1)	.255	.059	.422	4.354	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.278	.061	.439	4.533	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018)

Berdasarkan pada tabel 1, dapat diketahui bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja auditor tersebut. Kemudian probabilitas signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y), hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi dalam suatu organisasi tempatnya bekerja maka akan meningkatkan kinerja auditor.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja auditor tersebut.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin meningkatnya komitmen organisasi dalam suatu organisasi tempatnya bekerja maka akan meningkatkan kinerja auditor.

E. Saran

Untuk Kantor Akuntan Publik (KAP)

1. Dinilai dari data individual jawaban responden menunjukkan hasil yang cukup baik, maka peneliti bermaksud memberikan saran kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) agar terus meningkatkan kinerja auditor, sehingga kinerjanya akan terus membaik.

Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan objek yang akan diteliti dan jumlah responden yang dapat dengan mudah memberikan tanggapan, sehingga hasil yang didapat akan menjadi lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya yang memiliki kasus yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, perlu mempertimbangkan faktor – faktor apa saja selain kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan, sehingga dapat memberikan masukan – masukan bagi organisasi terutama pada Kantor Akuntan Publik untuk dapat meminimalkan kinerja auditor yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A, Elder, dan Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance pendekatan Terintegrasi Jilid I*. Edisi 12. Jakarta: Erlangga.
- Arens, Alvin A., James K. Loebbecke. 1992. *Auditing (Suatu Pendekatan Terpadu)* Edisi Keempat.
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf, 2001. *Executif EQ ; Kecerdasan Emosional*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf, 2002. *Executif Eq Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dan Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia pustaka utama.
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence*, Alih Bahasa: T. Hermay. Jakarta: GramediaPustaka.
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terj. Alex Tri Kantjono, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Goleman, Daniel. 2009. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. London: A&C Black.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Mangkunegara, Anwar P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoprasetyo, Christina Gunaeka. 2012. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya”.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono, 2008. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*.