

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia saat ini tengah menghadapi perubahan industri ke-4 atau yang lebih dikenal dengan Industri 4.0. Kehadiran revolusi industri 4.0 ini sudah tidak dapat dielakkan lagi. Menurut Alex Gray (2016) dalam *World Economic Forum*, pada 2020, Revolusi Industri Keempat akan membawa kita pada era dimana hadirnya robotika canggih, kecerdasan buatan, dan berbagai bentuk kemajuan teknologi. Berdasarkan analisis McKinsey (2016) dinyatakan, bahwa Industri 4.0 memberikan implikasi yang mendalam untuk keterampilan, peran dan jalur karir pada sektor lapangan kerja, di mana pekerjaan manusia digantikan oleh robot dan mesin. Hal ini akan mengakibatkan hilangnya banyak lapangan kerja di dunia.

Sesungguhnya revolusi industri pada fase berapapun akan berujung pada revolusi sosial. Disinilah urgensinya sinergisitas revolusi industri 4.0 sebagai kebutuhan dengan revolusi mental yang menekankan aspek pemberdayaan masyarakat. Revolusi industri yang mengedepankan tata nilai pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan akan mampu membangun kerukunan dan kerjasama yang sinergi guna berkembangnya ekonomi masyarakat (Suwardana, 2017). Jadi, revolusi industri perlu dilandasi oleh revolusi mental, karena pembangunan perlu ditujukan pada dua arah, yakni pembangunan keluar (pembangunan kesejahteraan) dan pembangunan kedalam (pembangunan manusianya).

Untuk itu, Alex Gray (2016) dalam *World Economic Forum* merumuskan 10 *skills* yang harus dimiliki di era industri 4.0, yakni: *complex problem solving* (pemecahan masalah yang kompleks), *critical thinking* (berpikir kritis), *creativity* (kreativitas), *people management* (manajemen manusia), *coordinating with others*

(berkoordinasi dengan orang lain), *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), *judgement and decision making* (penilaian dan pengambilan keputusan), *service orientation* (berorientasi servis), *negotiation* (negosiasi), dan *cognitive flexibility* (fleksibilitas kognitif). 10 skill tersebut harus dimiliki oleh semua orang, semua pekerja, tak terkecuali Auditor, karena robot bisa jadi mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan, tapi ia bagaimanapun tak bisa menyaingi manusia, terlebih jika manusia memiliki ke-10 skill tersebut. Manusia sekarang dituntut untuk memiliki kemampuan agar bisa mengikuti perkembangan zaman. Hal ini berlaku juga dalam hal pekerjaan, mereka dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, tak terkecuali auditor.

Terkait dengan kinerja auditor, dapat dikatakan bahwa baik buruknya kinerja auditor akan mempengaruhi kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat ia bernaung, dan secara menyeluruh akan menjadi sorotan bagi auditor-auditor lain. Dapat dikatakan, jika kinerja auditor baik, maka kinerja KAP, dan gambaran umum profesi auditor juga akan baik, begitu pula sebaliknya. Namun, beberapa tahun terakhir profesi auditor mendapat sorotan yang cukup tajam dari masyarakat. Hal ini seiring dengan terjadinya beberapa kegagalan kerja yang mereka lakukan dalam menjalankan tugasnya.

Banyak kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan auditor yang terjadi selama ini. Di Indonesia sendiri, pada 2017 terjadi kegagalan audit di PT. Indosat Tbk atas hasil audit pada 2011. Menurut Malik (2017) dalam Tempo, hal ini berawal ketika kantor akuntan mitra EY di AS melakukan kajian atas hasil audit kantor akuntan di Indonesia. Mereka menemukan bahwa hasil audit atas perusahaan telekomunikasi itu tidak didukung dengan data yang akurat. KAP Purwanto, Sungkoro & Surja (EY-Indonesia) mengumumkan hasil audit atas perusahaan telekomunikasi pada 2011 dengan memberikan opini yang didasarkan atas bukti yang tidak memadai, atas hal itu PCAOB (*Public Company Accounting Oversight Board*) mengeluarkan

putusan sanksi berupa denda US\$ 1 juta juga sanksi kepada dua auditor mitra EY yang terlibat dalam audit pada 2011. SEC menyatakan bahwa kasus ini mengindikasikan masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh auditor, sementara kompetensi merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor. Hal ini sejalan dengan pertanyaan Larkin (1990) mengenai empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, yang salah satunya yaitu kemampuan, Ia mengatakan bahwa seorang auditor harus memiliki kemampuan dalam mengaudit agar dapat cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lebih jelas, kemampuan yang kurang dimiliki oleh KAP Purwanto, Sungkoro & Surja oleh Stenberg (2008) disebut sebagai kemampuan memecahkan masalah, yang mana termasuk salah satu dari tiga indikator kecerdasan intelektual. Kemampuan memecahkan masalah adalah kemampuan yang mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal dan menunjukkan fikiran jernih, dalam kasus ini KAP Purwanto, Sungkoro & Surja kurang memiliki kemampuan tersebut.

Selain itu, pada tahun 2017 juga terjadi pemberian sanksi berupa pembekuan izin kepada Kantor Akuntan Publik Dr. H. E. Ristandi Suhardjadinata di Kota Bandung sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 424/KM.1/2017 karena belum sepenuhnya mematuhi peraturan perundang-undangan tentang Akuntan Publik dalam hal tidak diperoleh kertas kerja atas LAI (Laporan Auditor Independen) yang diterbitkan untuk klien PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis tahun buku 2013 dan PDAM Tirta Anom Kota Banjar tahun buku 2013 (Pasal 25 Ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2011 dan Pasal 44 ayat (1), ayat (2), ayat (3) PMK Nomor 17/PMK.01/2008). Diketahui dari PPPK Kemenkeu (2017), bahwa pembekuan izin akuntan publik tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan nomor 868/KM.1/2016 tanggal 31 Agustus 2016 dengan Nomor Registrasi AP.0215 dengan sanksi selama 6 (enam) bulan. Dengan tidak diperolehnya kertas kerja atau LAI yang diterbitkan untuk kliennya, dapat disimpulkan bahwa KAP H.E.R Suhardjadinata

tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai yang seharusnya dimiliki oleh auditor, mengingat pelanggaran tersebut terjadi pada dua klien yaitu PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis dan PDAM Tirta Anom Kota Banjar. Padahal, KAP tersebut sudah mendapatkan izin usaha dengan nomor: 1510/KM.1/2011 dan Akuntan Publiknya, seperti Dr. H.E. Ristandi Suhardjadinata dan H. Djaelani Hendrakusumah, Drs, CPA, CA, Ak. juga memiliki pendidikan yang tinggi dan sudah mendapatkan sertifikat auditor serta terdaftar di BPK RI. Namun, hal tersebut tidak menjamin bahwa ketika akuntan publik sudah memenuhi semua peraturan dan standar yang telah ditetapkan, mereka akan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

Selanjutnya pada 2019, ditemukan kasus kegagalan laporan keuangan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. tahun buku 2018. Menurut Friana (2019) dalam Tirta.id, dipaparkan sejumlah pelanggaran yang dilakukan Auditor Publik (AP) Kasner Sirumapea dari KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan. Kasner dinilai belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) 315 terkait Pengidentifikasian dan Penilaian Risiko Kesalahan Penyajian Material Melalui Pemahaman atas Entitas dan Lingkungannya. Kasner juga dinilai tak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan, sehingga auditnya tak sesuai dengan SA 500 dan SA 560. Atas pelanggaran tersebut, Menteri Keuangan menjatuhkan sanksi pembekuan izin kepada Akuntan Publik Kasner Sirumapea dengan nomor registrasi AP.0563 untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan mulai tanggal 27 Juli 2019 sampai dengan 26 Juli 2020 melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KM.1/20'19 tanggal 27 Juni 2019 tentang Sanksi Pembekuan Izin Akuntan Publik Kasner Sirumapea. Sekretaris Jenderal Kemenkeu Hadiyanto dalam CNN Indonesia (2019) merinci kelalaian yang dilakukan Kasner Sirumapea. Pertama, AP bersangkutan belum secara tepat menilai substansi transaksi untuk kegiatan perlakuan akuntansi pengakuan pendapatan piutang dan pendapatan lain-lain. Sebab, AP ini sudah

mengakui pendapatan piutang meski secara nominal belum diterima oleh perusahaan. Sehingga, AP ini terbukti melanggar Standar Audit (SA) 315. Kedua, Ia belum sepenuhnya mendapatkan bukti audit yang cukup untuk menilai perlakuan akuntansi sesuai dengan substansi perjanjian transaksi tersebut. Ini disebutnya melanggar SA 500. Terakhir, AP juga tidak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan akuntansi, di mana hal ini melanggar SA 560. Serupa dengan kasus KAP Purwanto, Sungkoro & Surja, Kasner Sirumapea juga tidak memiliki kemampuan memecahkan masalah, yang mana termasuk salah satu dari tiga indikator kecerdasan intelektual Stenberg (2008). Hal ini terlihat dari pelanggaran standar audit yang dilakukannya, itu menunjukkan bahwa Kasner tidak mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, ia juga tidak dapat mengambil keputusan tepat dan menyelesaikan masalah secara optimal. Novika (2019) dalam *alinea.id* memberitakan, perkara kasus ini, ekonom *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF) Bhima Yudhistira Adhinegara menilai, ada keterkaitan antara laporan keuangan tahunan milik PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. dengan dugaan kartel tiket pesawat. Bhima yakin, Garuda terlibat kasus dugaan kartel tiket pesawat. Ia mengatakan, bukan tidak mungkin Garuda berusaha memanipulasi laporan keuangannya demi menutupi perkara lainnya, yang ada dalam tubuh perusahaan itu. Sementara itu, ekonom INDEF lainnya, Enny Sri Hartati berpendapat, berbagai polemik di tubuh perusahaan bisa terkait satu sama lainnya terhadap manipulasi laporan keuangan. Dengan kata lain, terdapat dugaan kesengajaan atas kesalahan yang dilakukan Kasner Sirumapea. Dugaan tersebut dapat dikaitkan dengan pernyataan Levin (2000), bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan mencerminkan sikap yang lebih toleran, jujur, tidak memihak, dan penuh kasih sayang kepada orang lain dalam kehidupan mereka. Dalam hal ini Kasner dianggap tidak jujur dan bersikap memihak. Jadi, dapat dikatakan bahwa Kasner juga tidak memiliki kecerdasan spiritual.

Lalu yang paling baru adalah kasus Jiwasraya, yang dimulai sejak tahun 2006 hingga 2018. Dikutip dari Makki (2020) dalam CNN Indonesia, permasalahan yang terjadi selama itu mulai diketahui dari indikasi kegagalan hasil audit KAP PricewaterhouseCoopers (PwC) atas laporan keuangan 2017 yang mengoreksi laporan keuangan interim dari laba sebesar Rp2,4 triliun menjadi hanya Rp428 miliar. Permasalahan tersebut berupa dilakukannya *window dressing* (rekaya akuntansi) pada laba perseroan sejak 2006. Diketahui dari Sari (2020) dalam Detik News, dalam hal ini, auditor juga berperan dalam menyembunyikan pelanggaran yang terjadi di Jiwasraya, mulai dari KAP Soejatna, Mulyana dan Rekan (2006), KAP Hertanto, Sidik dan Rekan (2013), KAP Djoko, Sidik & Indra yang menggarap audit Jiwasraya 2015, dan KAP Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan yang mengerjakan audit Jiwasraya 2016, dan 2017. Serupa dengan kasus PT Garuda, dalam kasus ini KAP dikatakan terlibat dalam penyembunyian pelanggaran yang terjadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa KAP tidak bersikap jujur, yang artinya KAP tersebut tidak memiliki kecerdasan spiritual.

Dari berbagai kasus di atas, dapat diketahui bahwa kinerja auditor belum dapat dikatakan baik. Auditor masih perlu memahami standar audit, kode etik, prinsip moral, dsb. Kurangnya pemahaman akan hal tersebut akan berdampak buruk bagi kinerja auditor secara khusus dan umumnya bagi profesi akuntan.

Menurut Mulyadi (2013) dan Abdul (2015) Auditor adalah akuntan yang menjalankan pekerjaan di bawah suatu Kantor Akuntan Publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 154/PMK. 01/2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Akuntan Publik, Kantor Akuntan Publik yang selanjutnya disingkat KAP adalah badan usaha yang

didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik.

Masyarakat mengharapkan auditor dapat memberikan penilaian yang objektif serta tidak memihak terhadap siapapun atas laporan keuangan perusahaan yang disajikan oleh manajemen. Dalam hal ini akuntan publik bertanggung jawab untuk meningkatkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Kode Etik Profesi Akuntan Publik (2019) menjelaskan profesi akuntan publik bertanggung jawab dalam melindungi kepentingan publik. Setiap akuntan publik juga harus mematuhi prinsip dasar etika.

Auditor dalam pekerjaannya mengemban kepercayaan yang besar dari pemakai laporan keuangan, sehingga auditor diharuskan untuk memperhatikan kinerjanya. Menurut Putri & Wirawati (2020) auditor harus mempertahankan kinerja yang baik untuk menjaga kepercayaan pengguna laporan keuangan yang diaudit. Putra & Latrini (2016) mengatakan peran profesi akuntan publik sangat penting, beragamnya pengguna jasa, menyebabkan jasa profesi akuntan publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan tersebut. Baik atau tidaknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor.

Menurut Kalbers & Fogarty (1995) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ia juga menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsungnya. Sedangkan menurut Putri & Wirawati (2020) Kinerja auditor adalah implementasi dari tugas-tugas audit yang telah diselesaikan oleh auditor dalam periode waktu tertentu. Kualitas audit akan meningkat jika auditor menunjukkan kinerja yang baik.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak hanya melihat kesempurnaan dalam kemampuan bekerja, namun melihat juga kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan tersebut berupa kecerdasan, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Setiawan & Latrini, 2016). Diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor psikologis dan faktor organisasi (Simamora, 1995:500). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor yang berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual serta kecerdasan spiritual (Choiriah, 2013). Lalu belakangan diketahui bahwa telah ditemukan kecerdasan baru yang disebut kecerdasan adversitas. Kecerdasan ini berasal dari dalam diri seseorang dan turut serta termasuk dalam unsur psikologis manusia. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yang berasal dari dalam diri seseorang dan termasuk pada unsur psikologis ada empat, yakni kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan adversitas.

Kecerdasan secara umum berarti suatu kemampuan yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain (Joseph, 1978:8). Kecerdasan intelektual atau yang bisa juga disebut inteligensi, dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris. Menurut Galton (1869), kecerdasan intelektual adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik. Kecerdasan intelektual lebih difokuskan kepada pengetahuan dan kemampuan seseorang untuk berpikir. Terkait dengan auditor, disebutkan dalam Kode Etik Profesi Akuntan Publik (2019:4) bahwa auditor dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keahlian profesional yang kompeten berdasarkan pengembangan praktik, peraturan, metode pelaksanaan pekerjaan, dan

standar profesional yang berlaku. Dengan ini dapat dikatakan bahwa auditor dituntut untuk memiliki kecerdasan intelektual.

Eysenck (1981) menyatakan, bahwa seorang pekerja yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki tingkat intelegensi lebih rendah. Dalam hal auditor, Putri & Wirawati (2020) mengatakan jika seorang auditor memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, auditor dapat melakukan pemeriksaan dengan baik dalam menentukan atau merekomendasikan opini audit, sebagai hasilnya kinerja yang lebih baik dapat tercapai. Jika seorang auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka ia akan dapat memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Trihandini (2005), Pande (2012), Choiriah (2013), Putra & Latrini (2016), Setiawan & Latrini (2016), Ratnantari & Putri (2017), Dewi & Tenaya (2017), dan Putri & Wirawati (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Namun, menurut Watkin (2000) kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Goleman (1996:38) disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional yang menurutnya memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang. Goleman (1996:44) juga mengatakan bahwa kecerdasan intelektual atau IQ (*Intelligence Quotient*) setinggi-tingginya hanya menyumbang 20% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 80% yang lain ditentukan oleh kecerdasan lain, yang menurutnya adalah kecerdasan emosional. Patton (2001:3) mendefinisikan kecerdasan emosional yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja.

Kecerdasan emosional tersebut digunakan untuk memandu tindakan dan pikiran, agar sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dan menonjol.

Seorang auditor pasti membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena dalam lingkungan kerja, auditor berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja yang berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin kerja. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengetahui serta menangani perasaannya dengan baik dan mampu menangani perasaan orang lain dengan efektif (Amarin & Sukirman, 2016). Menurut Putri & Wirawati (2020), seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional akan memiliki sikap empati sehingga ia dapat lebih responsif terhadap kebutuhan kliennya dan juga akan selalu memotivasi dirinya untuk selalu berkomitmen terhadap kualitas audit. Ditegaskan kembali oleh Amarin & Sukirman (2016) bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam membentuk moral disiplin auditor. Bila seorang auditor dapat menyelesaikan masalah-masalah dalam dunia kerjanya dengan emosi yang stabil maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

Dengan kata lain, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini sesuai dengan penelitian Trihandini (2005), Noor & Sulistyawati (2011), Notoprasetyo (2012), Pande (2012), Choiriah (2013), Lisnawati (2016), Putra & Latrini (2016), Setiawan & Latrini (2016), Ratnantari & Putri (2017), Dewi & Tenaya (2017), dan Putri & Wirawati (2020). Namun, hasil penelitian Amarin & Sukirman (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena dalam menjalankan tugasnya ternyata bukan kecerdasan emosional yang dibutuhkan oleh auditor untuk meningkatkan kinerjanya, akan tetapi pengetahuan dan keahlian khusus. Sebelumnya, Gordon (2004) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan suasana hati, sedangkan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja adalah dengan kemampuan analisis dan

kemampuan kognitif (kecerdasan intelektual) nya. Pendapat tersebut didukung oleh Caruso (1999) yang mengemukakan bahwa pada kenyataannya kecerdasan intelektual masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja, meski begitu ia tetap mendukung keberadaan kecerdasan emosi.

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, Zohar & Marshall (2000:4) mengatakan bahwa ada kecerdasan ketiga, yaitu kecerdasan spiritual. Menurutnya, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang menempatkan perilaku dan cara hidup kita dalam istilah yang lebih luas, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menilai tindakan kita dan cara hidup kita dibandingkan dengan yang lain. Mitroff & Denton (1999:111) dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas. Kecerdasan ini muncul karena manusia menganggap bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional hanya mengatur atau mengurus hal-hal yang material saja, selain itu kecerdasan spiritual dianggap mampu mengintegrasikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Biberman & Whitty (1997) mengemukakan adanya hubungan antara kecerdasan spiritual dengan pekerjaan. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Kecerdasan spiritual terbukti memiliki pengaruh pada perilaku seseorang di tempat kerja. Auditor dengan kecerdasan spiritual yang baik mampu mensinergikan semua komponen kecerdasannya dan mencapai kinerja yang baik juga (Putri & Wirawati, 2020). Menurut Hanafi (2010), kecerdasan spiritual mampu meningkatkan keyakinan diri seseorang bahwa mereka bisa mengatur serta mengarahkan hidupnya dan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Auditor dengan kecerdasan spiritual dapat menyelesaikan

tugasnya tanpa melanggar peraturan yang ada dan bisa tetap mempertahankan kinerjanya.

Amarin & Sukirman (2016) mengatakan, bahwa melalui kecerdasan spiritual tersebut, auditor dapat memainkan kesadaran moralnya untuk mengatasi konflik yang terjadi dalam dirinya yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Selain itu, Ratnantari & Putri (2017) berpendapat bahwa dengan kecerdasan spiritualnya, diharapkan seorang auditor dapat berpikir secara kreatif, berwawasan jauh, bertindak jujur, dan bebas dari pengaruh pihak lain yang dapat memengaruhi auditor dalam melakukan proses audit. Jadi, dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Trihandini (2005), Hanafi (2010), Notoprasetyo (2012), Choiriah (2013), Dharmanegara et al. (2013), Amarin & Sukirman (2016), Lisnawati (2016), Putra & Latrini, 2016), Setiawan & Latrini (2016), Ratnantari & Putri (2017), Dewi & Tenaya (2017), dan Putri & Wirawati (2020). Namun, pernyataan tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Pande (2012) dan Wiguna et al. (2020) yang menyatakan, bahwa tinggi rendahnya kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Adlin (2002) yang mengungkapkan bahwa merupakan kekeliruan menyandingkan terminologi spiritual dengan Q ketiga dalam kecerdasan, apalagi mengkaitkannya dengan kinerja. Adlin dalam tulisannya menyebut kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama.

Ada banyak sekali tes yang tersedia untuk menganalisis kecerdasan manusia, namun satu kecerdasan yang relatif baru adalah kecerdasan adversitas. Menurut Jadav et al., (2020), keseluruhan aspek kecerdasan manusia mencakup kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan adversitas. Phoolka & Kaur (2012) mengatakan kecerdasan adversitas (*Adversity Quotient/AQ*) adalah prediktor keberhasilan seseorang dalam menghadapi kesulitan, bagaimana ia

berperilaku dalam situasi yang sulit, bagaimana ia mengendalikan situasi, apakah ia dapat menemukan asal mula masalah yang tepat, apakah ia mengambil hak kepemilikannya dalam situasi itu, apakah dia mencoba membatasi efek dari kesulitan dan seberapa optimisnya dia bahwa kesulitan itu akhirnya akan berakhir.

Menurut Stoltz (2000), kecerdasan adversitas didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghadapi masalah dan kesulitan serta bagaimana individu menyelesaikannya dan kemudian dikonversi menjadi peluang untuk pencapaian yang lebih besar. Phoolka & Kaur (2012) mengatakan, bahwa kecerdasan adversitas dapat berguna untuk memprediksi kinerja. Dalam hal kinerja auditor, dalam pekerjaannya, auditor menghadapi berbagai tekanan, seperti tekanan ketaatan, tekanan waktu, tekanan peran, tekanan klien, beban kerja yang berat, tekanan untuk menjaga reputasi KAP, tuntutan untuk tetap menjaga skeptisisme profesional dan lain sebagainya. Sehingga dapat dikatakan, bahwa auditor perlu memiliki kecerdasan adversitas agar memiliki kinerja yang baik. Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh terhadap kinerja. Diantaranya penelitian dari Lazaro-Capones (2004), Johnson (2005), Chin & Hung (2008), Huijuan (2009), Utami & Dewanto (2013), Fauziah (2014), dan Kuhon (2020).

Fenomena PT. Indosat, KAP Dr. H. E. Ristandi Suhardjadinata, PT. Garuda Indonesia dan Jiwasraya, membuktikan bahwa kinerja auditor masih belum optimal. Dapat dikatakan auditor belum bisa mengerahkan atau mengoptimalkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, juga kecerdasan adversitasnya, sehingga kinerja yang mereka berikan juga tidak optimal dan menyebabkan rusaknya citra KAP secara umum dan khususnya citra KAP dimana mereka bekerja di mata publik. Hal tersebut juga membuktikan bahwa ada hal yang salah dalam sikap dan perilaku seorang auditor yang melakukan kegagalan dalam menjalankan tugasnya, yang mana sejalan dengan teori sikap dan perilaku yang dikembangkan oleh Triandis

(1980) yang menyatakan, bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang ingin lakukan, apa yang mereka pikir akan mereka lakukan (aturan sosial), apa yang mereka dapat lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi dari perilaku yang mereka pikirkan. Swari & Ramantha (2013) berpendapat, bahwa teori sikap dan perilaku sebenarnya dapat membantu auditor dalam mengelola faktor personalnya dimana dalam hal ini dapat memengaruhi auditor untuk mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, berperilaku etis dengan senantiasa mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku yang nantinya akan memengaruhi auditor.

Selain teori sikap dan perilaku, menurut Dewi & Tenaya (2017), teori atribusi dapat digunakan sebagai dasar untuk mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Teori atribusi pertama kali dicetuskan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Menurut Luthans (2002), teori atribusi merupakan teori yang mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari faktor internal (karakteristik individu) atau dari faktor eksternal (lingkungan). Teori ini mempelajari proses bagaimana seseorang dapat menginterpretasikan suatu peristiwa, sebab atau alasan perilakunya. Berdasarkan pada teori tersebut maka faktor penyebab tidak sesuai kinerja auditor dari yang diharapkan dapat bersumber dari karakteristik individu auditor.

Selain itu, penelitian ini juga didasarkan pada konsep behavioural accounting (akuntansi keperilakuan). Kutluk (2017) mendefinisikan akuntansi perilaku sebagai keturunan dari persatuan ilmu akuntansi dan perilaku; itu merupakan penerapan metode dan pandangan ilmu perilaku untuk masalah akuntansi. Kutluk (2017) juga menambahkan tujuan akuntansi perilaku adalah untuk memahami, menjelaskan, dan memprediksi perilaku manusia dalam situasi atau konteks akuntansi.

Berdasarkan teori, konsep, fenomena, inkonsistensi penelitian sebelumnya, serta penambahan variabel baru berupa kecerdasan adversitas, penulis bermaksud untuk meneliti apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan adversitas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penambahan variabel kecerdasan adversitas dikarenakan belum adanya penelitian yang mengaitkan kecerdasan adversitas terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, Penulis sangat tertarik untuk meneliti hal tersebut, karena seperti diketahui bahwa seorang auditor, dapat dikatakan selalu bekerja di bawah tekanan.

Penelitian ini sendiri akan dilakukan di Bandung berdasarkan data KAP yang bersumber dari Directory Institut Akuntan Publik Indonesia 2019. Latar belakang penunjukkan Kota Bandung disebabkan karena adanya KAP yang mendapatkan sanksi pembekuan izin, yang membuat penulis merasa kinerja auditor di Kota Bandung perlu diteliti. Selain itu, belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti hal tersebut di Kota Bandung, padahal KAP di Kota Bandung termasuk dalam tiga KAP terbanyak di Indonesia dengan jumlah 35 KAP, setelah Jakarta (286 KAP) dan Surabaya (46 KAP). Dengan adanya perbedaan lokasi, diharapkan dapat menjelaskan bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan adversitas terhadap kinerja auditor. Untuk itu penulis merumuskannya dalam judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Adversitas Terhadap Kinerja Auditor”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

4. Apakah kecerdasan adversitas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menguji pengaruh kecerdasan adversitas terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini akan dapat memberi sumbangsih dalam pengembangan ilmu akuntansi, khususnya bidang *behavioural accounting*. Selain itu, penulis juga berharap bahwa penelitian ini akan memberi tambahan wawasan kepada pembaca, khususnya yang sedang dan akan terjun dalam dunia auditor, untuk selalu mengasah kemampuannya, tidak hanya kemampuan intelektual, tetapi juga kemampuan emosional, spiritual, serta adversitas.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi lembaga pendidikan, seperti kampus, tempat dimana para mahasiswa menimba ilmu. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, para tenaga pengajar, khususnya dosen akuntansi, tidak hanya fokus pada pengembangan kemampuan intelektual mahasiswanya saja, akan tetapi juga pada kemampuan emosional, spiritual, serta adversitasnya.

Bagi mahasiswa, sebagai peserta didik, khususnya yang bercita-cita menjadi auditor, penulis berharap penelitian ini mampu membuka mata kita, bahwa bukan

hanya kecerdasan intelektual yang kita butuh dan kembangkan, tetapi juga tiga kecerdasan lainnya.

Bagi KAP dan para auditor, penulis berharap, dengan adanya penelitian ini agar tidak hanya kemampuan intelektual saja yang diperhatikan dalam menjalankan tugas dan membangun kinerja yang baik, tetapi juga perlu diperhatikan kemampuan emosional, spiritual, dan adversitas.