

## BAB II

### DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1. Teori Antar Variabel

##### 2.1.1. Teori Keagenan

*Agency theory* merupakan hubungan yang ada berdasarkan kontrak yang terjadi antara anggota dalam perusahaan, yaitu antara *principal* dan *agent*. Menurut Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan merupakan suatu kontrak antara manajer dan investor. *Agent* salah satu pihak yang berwenang untuk melakukan pengelolaan dan melakukan pengambilan keputusan berkaitan dengan perusahaan. *Principal* memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan kepada *agent* sesuai dengan kontrak yang dibuat. *Principal* menginginkan profit yang diterima atas investasinya semaksimal mungkin. Sedangkan pihak *agent* umumnya bertindak berdasarkan kepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraan *agent*. Hal ini dapat menimbulkan konflik kepentingan antara pemilik dan agen karena adanya perbedaan tujuan. Konflik yang terjadi dapat menimbulkan biaya yang disebut *agency cost*.

Jasa auditor sangat diperlukan untuk melakukan audit laporan keuangan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan perusahaan dalam rangka memperoleh kepercayaan dari klien dan pemakai laporan keuangan. Faktanya klien memiliki kepentingan berbeda, yang mungkin bertentangan dengan kepentingan pemakai laporan keuangan. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan pihak ketiga, yaitu

auditor untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan. Klien mengharapkan auditor bekerja dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal.

### **2.1.2. Teori Atribusi**

Atribusi merupakan upaya mengetahui dan memahami seseorang untuk melakukan hal tertentu. Menurut Heider (1958) teori atribusi merupakan teori mengenai perilaku baik diri sendiri maupun orang lain. Heider menjelaskan atribusi internal dan atribusi eksternal merupakan penyebab perilaku seseorang. Atribusi internal seperti sifat, karakter, sikap, sedangkan atribusi eksternal seperti tekanan dan keadaan. Menurut Kelley (1972) dalam Kurniawati (2018) teori atribusi menjelaskan dimana seseorang membuat kesimpulan sebab-akibat yang bertujuan menjelaskan alasan individu melakukan hal tersebut.

Teori ini menerangkan kejadian yang terjadi dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan perilaku. Kinerja auditor baik dapat dipengaruhi oleh perilaku auditor itu sendiri. Berdasarkan teori tersebut, hasil dari kinerja auditor berkaitan dengan konflik peran, kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan *self-efficacy*. Dimana atribusi internal yang mempengaruhi kinerja auditor, yaitu kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior*, dan *self-efficacy*. Sedangkan atribusi eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor dalam penelitian ini, yaitu konflik peran.

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Definisi kinerja menurut Moeherino (2012) kinerja merupakan bayangan mengenai pencapaian suatu program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang terangkum dalam perencanaan organisasi. Kinerja dinilai dari upaya seseorang untuk melakukan tugas dan berprestasi di tempat kerja.

### **2.2.2. Pengertian Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan hasil yang dilaksanakan seorang auditor dalam mengemban perintah dan kewajiban yang sudah diterima. Menurut Mulyadi (2010) kinerja auditor adalah

“hasil kerja seseorang yang melakukan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan yang memiliki tujuan untuk memastikan laporan keuangan menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.”

Menurut Trisnaningsih (2007) kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh auditor yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hasil kinerja auditor memiliki pengaruh pada auditor, kantor akuntan publik dan organisasi. Kinerja auditor dapat menjadi tolak ukur untuk mengevaluasi pekerjaan.

### **2.2.3. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor**

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Pada dunia psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi intelegensi dan kemampuan realita. Hal ini menentukan keahlian dan posisi kerja yang cocok dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari bagaimana seseorang menghadapi situasi kerja. Motivasi diperlukan untuk mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan.

#### **2.2.4. Dimensi Kinerja Auditor**

Menurut Dharma (2003) terdapat tiga dimensi kinerja auditor, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas mengacu pada mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan baik atau buruk.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah kewajiban yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan lamanya atau waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Fanani, dkk (2008) dan dikembangkan oleh peneliti.

### **2.3. Konflik Peran**

#### **2.3.1. Pengertian Konflik Peran**

Konflik peran terjadi karena ketidakjelasan antara tuntutan peran dengan kebutuhan. Menurut Robbins dan Judge (2015) konflik peran adalah keadaan saat individu berhadapan dengan ekspektasi individu lain yang berbeda terhadap perannya. Menurut Wolf, dkk (1962) konflik peran adalah keadaan dimana individu menghadapi dua tekanan atau lebih, seperti ketaatan pada suatu hal yang dapat memunculkan dilema karena sulit mentaati yang lainnya. Seorang pekerja yang menerima dua perintah atau lebih secara bersamaan, dapat mengakibatkan terjadinya konflik peran. Torang (2014) konflik peran ada karena perbedaan tujuan dan kebutuhan, ambisi pribadi, tidak saling percaya dan lainnya. Auditor dituntut harus sesuai dengan etika profesi akuntan, sedangkan disisi yang lain auditor juga sering menjumpai tekanan untuk membahayakan integritas auditor dan mendistorsi objektivitas dengan menerbitkan laporan yang menyesatkan. Karena hal itu, konflik peran dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kinerja seseorang.

#### **2.3.2. Jenis-Jenis Konflik Peran**

Menurut Gibson, dkk (2011) jenis-jenis konflik peran, yaitu:

1. Konflik peran itu sendiri

Hal ini terjadi saat menerima tuntutan peran melanggar nilai dasar, sikap, dan kebutuhan seseorang dalam suatu posisi.

2. Konflik di dalam peran

Hal ini terjadi saat seseorang berekspektasi pada suatu peran dengan ekspektasi yang berbeda, sehingga tidak semua orang dapat memegang peran tersebut untuk memenuhi semua harapan.

3. Konflik antar peran

Hal ini terjadi karena dihadapkan dengan peranan ganda. Konflik ini terjadi saat terdapat banyak peranan dan memiliki harapan yang bertentangan.

### 2.3.3. Dimensi Konflik Peran

Menurut Tidd dan Friedman (2002) dimensi konflik peran yaitu:

1. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus memenuhi jumlah untuk menerima pekerjaan.

2. Mengesampingkan aturan

Mengabaikan aturan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan permintaan yang berbeda.

3. Arah yang tidak jelas

Menerima perintah yang kurang jelas dan tidak pasti untuk melakukan pekerjaan.

4. Kegiatan yang tidak perlu

Pekerjaan yang dilakukan diterima oleh suatu pihak, tetapi ada pihak yang tidak menerimanya dan melakukan hal yang tidak perlu.

5. Kecukupan wewenang

Seseorang yang bekerja dengan wewenang yang tidak memadai.

Variabel konflik peran dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Fanani, dkk (2008) dan dikembangkan oleh peneliti.

## **2.4. Kecerdasan Emosional**

### **2.4.1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan menghadapi dan mengendalikan emosi yang dapat membangun hubungan yang produktif. Menurut Goleman (2015) dalam dunia kerja selain memiliki kecerdasan intelektual, seseorang juga harus memiliki *emotional intelligence* untuk mencapai kesuksesan. Hal ini dikarenakan, kecerdasan menyumbangkan 20% untuk menentukan kesuksesan, sedangkan 80% ditentukan faktor lainnya termasuk kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah keterampilan individu dalam mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselaran emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri.

### **2.4.2. Dimensi Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional diukur dengan 5 indikator, yaitu:

1. Kesadaran diri

Kebiasaan dalam mengetahui apa yang dirasakan seseorang dan menggunakannya untuk pengambilan keputusan dan tolok ukur atas kemampuan diri sendiri.

## 2. Pengaturan diri

Kebiasaan seseorang dalam pengendalian dan menangani emosinya sehingga tidak memiliki dampak pada pelaksanaan tugas.

## 3. Motivasi diri

Hasrat dalam menuntun diri menuju sasaran, inisiatif dan bisa bertahan dan bangkit dari kegagalan.

## 4. Empati

Kemampuan seseorang untuk merasakan kesusahan orang lain dan menghadirkan hubungan saling percaya.

## 5. Keterampilan sosial

Kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain

Variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Erisna, dkk (2012) dan dikembangkan oleh peneliti.

## **2.5. Organizational Citizenship Behavior**

### **2.5.1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior**

Organ (1998) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai kontribusi peningkatan konteks sosial dan psikologi yang mendukung kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) *organizational citizenship behavior* adalah

perilaku yang tidak menjadi kewajiban kerja formal seseorang dalam bekerja, namun menunjang fungsi organisasi secara efektif. Individu memiliki kebebasan untuk memunculkan OCB dalam bekerja. Jika individu memunculkan OCB dapat meningkatkan efektifitas organisasi, sebaliknya tidak ada dampak apa pun bagi individu yang tidak memunculkan OCB. Pernyataan tersebut didukung oleh Gibson, dkk (2011) dengan OCB efisiensi dan produktivitas karyawan dan organisasi dapat dimaksimalkan.

### **2.5.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior**

#### **Behavior**

Menurut Rohayati (2014) terdapat enam faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu:

1. Budaya dan Iklim Organisasi
2. Kepribadian dan Suasana Hati
3. Dukungan Organisasional
4. Kualitas Interaksi atasan-bawahan
5. Masa Kerja
6. Jenis Kelamin

### **2.5.3. Manfaat Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Podsakoff, dkk (1996) terdapat beberapa manfaat *organizational citizenship behavior*, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas manajer.

3. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara menyeluruh.
4. Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja
6. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. Meningkatkan stabilitas kinerja
8. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

#### **2.5.4. Dimensi Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Organ (1998) *organizational citizenship behavior* diukur dengan lima indikator, yaitu:

1. *Altruism*

Kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan operasi organisasional.

2. *Civic Virtue*

Partisipasi dan dukungan atas fungsi-fungsi dalam organisasi secara profesional atau sosial alamiah.

3. *Conscientiousness*

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan oleh organisasi.

4. *Courtesy*

Meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

#### 5. *Sportsmanship*

Pekerja yang lebih ditekankan untuk memandang aspek positif dibanding aspek negatif dari organisasi, hal ini menggambarkan sportivitas seseorang,

Variabel *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Hendrawan, dkk (2017) dan dikembangkan oleh peneliti.

## 2.6. *Self-Efficacy*

### 2.6.1. *Pengertian Self-Efficacy*

Penting bagi seseorang memiliki *self-efficacy* karena berkaitan dengan keyakinan, optimisme, individualitas, dan tidak bergantung. Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* adalah seseorang yang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. *Self-efficacy* merupakan penilaian yang dilakukan pada diri sendiri apakah ia dapat melakukan baik atau buruk, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

### 2.6.2. *Proses Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997) ada tiga proses *self-efficacy*, yaitu:

#### 1. *Cognitive Processes*

Individu menunjukkan tindakannya yang berasal dari pikirannya. Pemikiran itu yang mengarahkan seseorang untuk bertindak.

#### 2. *Proses Motivasi*

Seseorang memotivasi diri melalui informasi yang dimiliki.

### 3. Proses afeksi

Proses yang meliputi berapa banyak tekanan yang dialami ketika menghadapi tugas. Individu yang memiliki kepercayaan tentang dirinya dalam melewati situasi akan memiliki rasa tenang.

#### 2.6.3. Dampak *Self Efficacy* pada Perilaku

Menurut Pajares (2002), *self-efficacy* berdampak pada perilaku dalam beberapa hal, yaitu:

1. Mempengaruhi pilihan yang dibuat dan tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh seseorang dan lamanya seseorang dalam menghadapi rintangan serta situasi yang tidak menguntungkan.
3. Mempengaruhi tingkat stress dan kegelisahan yang dialami seseorang dalam pelaksanaan tugas.

#### 2.6.4. Sumber *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997) sumber *self-efficacy* terdiri dari:

1. Pengalaman performa  
Prestasi yang telah dicapai masa lalu yang mampu meningkatkan efikasi diri.
2. Pengalaman Vikarius  
Pengalaman yang diperoleh dengan mengamati keberhasilan orang lain.  
Efikasi diri turun apabila seseorang memiliki kemampuan yang hampir

sama dengannya gagal, sebaliknya efikasi diri meningkat jika mengamati keberhasilan orang lain.

### 3. Persuasi sosial

Diperoleh saat seseorang menguatkan yang lain bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan suatu hal.

### 4. Keadaan emosi

Keadaan yang mempengaruhi efikasi dibidang kegiatannya

#### **2.6.5. Dimensi *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu:

##### 1. *Magnitude*

Mencakup besaran pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diterima individu.

##### 2. *Generality*

Menunjukkan seberapa besar keyakinan terhadap kemampuan dalam melakukan berbagai tugas.

##### 3. *Strength*

Merujuk pada keyakinan berkenaan dengan kuat atau lemahnya kemampuan seseorang.

Variabel *self-efficacy* dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner Afifah, dkk (2015) yang diadopsi dari penelitian Chen dan Eden (2001) dan dikembangkan oleh peneliti.

#### **2.7. Hubungan Antar Variabel**

### **2.7.1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Wolfe dan Snoek (1962) konflik peran adalah keadaan dimana individu menghadapi dua tekanan atau lebih, seperti ketaatan pada suatu hal yang dapat memunculkan dilema karena sulit mentaati yang lainnya. Hal ini dapat terjadi saat auditor menerima perintah satu dengan perintah lainnya tidak kondusif dan tidak saling menunjang. Konflik biasanya terjadi karena perbedaan pendapat, pertentangan batin antara apa yang ingin dilakukan dan apa yang harus dilakukan. Konflik peran dapat di katakan hal yang dialami auditor sehingga tidak nyaman dalam bekerja. Auditor yang tidak nyaman dalam bekerja berdampak pada kinerja auditor itu sendiri. Dengan adanya konflik peran auditor tidak memberikan kinerjanya yang maksimal.

### **2.7.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah keterampilan individu dalam mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri. Pekerjaan yang kompleks yang dialami auditor tidak hanya membutuhkan kecerdasan kognitif, tetapi juga membutuhkan kecerdasan emosional. Seseorang dengan kecerdasan kognitif apabila melepaskan kendali emosinya, terlihat seperti orang bodoh. Dapat diartikan kecerdasan emosional kemampuan melunakkan emosi dan mengarahkan ke hal yang positif.

### **2.7.3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja**

#### **Auditor**

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku di luar persyaratan yang ada dalam deskripsi pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang tidak menjadi kewajiban kerja formal seseorang dalam bekerja, namun menunjang fungsi organisasi secara efektif. Seorang auditor yang memiliki OCB dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Hal ini dikarenakan mereka ringan tangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya kinerja auditor pun meningkat karena auditor yang memiliki *organizational citizenship behavior*. Robbins dan Judge (2015) juga memiliki pendapat yang sama organisasi dengan karyawan yang memiliki OCB secara otomatis memiliki kinerja yang baik.

### **2.7.4. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* adalah seseorang yang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam bekerja auditor kadang dihadapkan situasi penuh dengan kesulitan dan tekanan. Dengan adanya *self-efficacy* pada auditor membuat pandangan auditor pada pekerjaan sulit menjadi tantangan daripada menghindar atau menunda pekerjaan. Kinerja yang diberikan auditor yang memiliki *self-efficacy* lebih maksimal. Berbeda dengan auditor yang tidak memiliki *self-efficacy*, mereka condong memikirkan kekurangan pribadi saat melewati suatu hambatan daripada berkonsentrasi melewati hambatan tersebut. Secara ringkas auditor yang tidak

memiliki *self-efficacy* lebih mudah menyerah dalam menghadapi hambatan sehingga kinerja yang ia kerahkan tidak maksimal. Bandura (1997) menyatakan *self- efficacy* menghasilkan pribadi yang berprestasi dan tidak mudah mengalami depresi.

## 2.8. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lima penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan. Semua penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen kinerja auditor. Untuk variabel independennya mulai dari konflik peran, kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior* dan *self-efficacy*.

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
1	Kurniawati (2018)	Variabel Independen: X1 = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> X2 = <i>Self Efficacy</i> X3 = <i>Professional Ethical Sensitivity</i>  Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor	KAP wilayah Jakarta, Tangerang, Depok, dan Bekasi	1. <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. <i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. <i>Professional ethical sensitivity</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2	Amarin dan Sukirman (2016)	Variabel Independen: X1 = Independensi X2 = Kecerdasan Emosional	KAP Kota Semarang	1. Independensi memiliki pengaruh

		<p>X3 = Kecerdasan Spirirtual</p> <p>Variabel Dependen Y = Kinerja Auditor</p>		<p>terhadap kinerja auditor</p> <p>2. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor</p> <p>3. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor</p>
3	Kristiyanti (2015)	<p>Variabel Independen: X1 = <i>Emotional Quotient</i> X2 = <i>Self Efficacy</i></p> <p>Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor</p>	KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta	<p>1. <i>Emotional Quotient</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p>
4	Hanna dan Firnanti(2013)	<p>Variabel Independen: X1 = Struktur Audit X2 = Konflik Peran X3 = <i>Good Governance</i> X4= Budaya Organisasi X5= Gaya Kepemimpinan</p> <p>Variabel Independen: Y = Kinerja Auditor</p>	KAP Medan	<p>1. Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor</p> <p>2. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor</p> <p>3. <i>Good governance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor</p> <p>4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor</p> <p>5. Gaya kepemimpinan berpengaruh</p>

				terhadap kinerja auditor
5	Afifah, dkk (2015)	<p>Variabel Independen:  X1= <i>Role Conflict</i>  X2= <i>Self Efficacy</i>  X3= <i>Professional Ethical Sensitivity</i></p> <p>Variabel Independen:  Y= Kinerja Auditor</p>	KAP Medan, Pekanbaru, Batam	<p>1. Role conflict memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor</p> <p>2. <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>3. Professional ethical sensitivity memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p>
6.	Fanani, dkk (2008)	<p>Variabel Independen  X1= Struktur Audit  X2= Konflik Peran  X3= Ketidakjelasan Peran</p> <p>Variabel Independen:  Y= Kinerja Auditor</p>	KAP di Jawa Timur	<p>1. Struktur audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor</p> <p>2. Konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor</p> <p>3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor</p>
7.	Erisna, dkk (2012)	<p>Variabel Independen  X1= Kecerdasan Emosional  X2 = Kecerdasan Spiritual</p> <p>Variabel Dependensi  Y= Kinerja Auditor</p>	Perusahaan Industri di Bandar Lampung	<p>1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p>

8.	Lukito (2020)	Variabel Independen X1= <i>Organizational Citizenship Behavior</i>  Variabel Dependen Y= Kinerja Karyawan	UD Untung Jaya	1. <i>Organizational citizenship behavior</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
9.	Hendrawan, dkk (2017)	Variabel Independen X1= <i>Organizational Citizenship Behavior</i>  Variabel Independen Y= Kinerja Karyawan	Akademi Maritim Nusantara	1. <i>Organizational citizenship behavior</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Winidiantari dan Widhiyani (2015)	Variabel Independen X1= Konflik Peran X2= Ketidakjelasan Peran X3= Struktur Audit X4= Motivasi X5= Kepuasan Kerja  Variabel Independen Y= Kinerja Auditor	KAP Bali	1. Konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Ketidakjelasan peran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Struktur audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. 4. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. 5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## 2.9. Pengembangan Hipotesis

### 2.9.1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Menurut Wolfe dan Snoek (1962) konflik peran adalah keadaan dimana individu menghadapi dua tekanan atau lebih, seperti ketaatan pada suatu hal yang dapat memunculkan dilema karena sulit mentaati yang lainnya. Penyebab konflik peran adalah perbedaan antara harapan dan tuntutan yang dapat mengakibatkan stress dan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Auditor merasa tertekan apabila perintah datang terus menerus dengan kemampuan tertentu sehingga kinerja auditor menurun. Konflik peran juga membuat konsentrasi auditor dalam bekerja menjadi terbagi dan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal.

**Ha<sub>1</sub>: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.**

### **2.9.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah keterampilan individu dalam mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri. Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional terdiri dari pengendalian diri, semangat ketekunan, dan motivasi diri. Dengan adanya pengendalian diri, semangat ketekunan, dan motivasi diri dapat membuat kinerja yang dihasilkan oleh auditor menjadi optimal. Dalam bekerja auditor sering kali dihadapkan masalah dan tantangan, seperti tuntutan tugas dan hubungan rekan kerja yang terganggu. Masalah tersebut lebih membutuhkan kecerdasan emosional dalam menyelesaikannya. Kecerdasan emosional yang ada pada auditor memiliki produktivitas dan efektivitas yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

**Ha<sub>2</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

### **2.9.3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor**

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang dibutuhkan auditor untuk memaksimalkan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang tidak menjadi kewajiban kerja formal seseorang dalam bekerja, namun menunjang fungsi organisasi secara efektif. Robbins dan Judge (2015) menyatakan organisasi dengan karyawan yang memiliki OCB secara otomatis memiliki kinerja yang baik. Auditor dengan OCB secara sukarela membantu rekan setimnya dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun auditor tersebut tidak mendapatkan imbalan dari orang tersebut atau organisasi. Kontribusi auditor yang memiliki *organizational citizenship behavior* dapat memaksimalkan kinerja.

**Has: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

### **2.9.4. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor**

*Self-efficacy* sebagai pendorong diri untuk meningkatkan kinerja. Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* adalah seseorang yang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. *Self-efficacy* dapat diartikan sebagai kepercayaan diri. Kepercayaan diri memiliki nilai optimisme dan ketidakbergantungan. Dengan adanya kepercayaan diri, auditor dapat melakukan tindakan inovatif yang mendukung kinerja. Auditor yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan

kepercayaan diri auditor dapat melakukan tindakan-tindakan yang inovatif yang mendukung dan memaksimalkan kinerjanya.

**Ha4: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

