

# **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU ETIS AUDITOR PADA KAP**

**Wiwied Widyastuti**

Mahasiswa PPA-FE Universitas Brawijaya

**Unti Ludigdo**

Universitas Brawijaya

## **Abstract**

*The issue of ethical behavior in Public Accountant Firms has received much attention in recent years. This research combines individual factors which includes emotional quotient, spiritual quotient and external factors as well as organization culture to predict and explain the auditors ethical behavior in Public Accountant Firms. The use of questionnaire instrument is adapted from Goleman (2005), Zohar & Marshall (2002), Robbins (2006), Arens, Loebbecke (1986). Population in this research is 49 auditors in East Java, as listed in the Directory of Public Accountant 2009. The results, which are based on multiple regression analysis, indicate that emotional quotient, spiritual quotient and organization culture increase auditors ethical behavior by 53,8%, while the remainder 46,2% is explained by other variables out of this model. Based on t analysis, spiritual quotient and organization culture have significant impacts on auditors' ethical behavior. On the other hand, emotional quotient does not have significant effect on auditors' ethical behavior. Future research is expected to extend area coverage, and use additional instrument to gain better insight for auditors' ethical behavior. This research proposes that auditors' ethical behavior could be improved so that audit profession could fulfill the 'pillars of integrity'.*

**Keywords:** *Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Organization Culture, Auditors' ethical behavior.*

## **Pendahuluan**

Keragu-raguan masyarakat terhadap profesi audit dalam menilai laporan keuangan dan memberikan opini berdasarkan temuan audit terjadi seiring mencuatnya kasus Arthur Anderson, yaitu salah satu dari *big five Certified Public Accountant* (CPA), yang dianggap gagal dalam memberikan pendapat yang obyektif dan akurat mengenai laporan keuangan Enron kepada investor dan kreditur (www.bisnis.com:2001). Kegagalan auditor untuk bersikap obyektif dan akurat dalam menilai laporan keuangan tersebut diperkuat lagi dengan kenyataan yang disampaikan oleh Purnamasari (2006) bahwa hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh BPKP (Badan Pemeriksa Keuangan Pemerintah) atas kertas kerja yang dibuat oleh 10 KAP terhadap 37 bank bermasalah, ternyata hanya 1 KAP yang tidak melanggar SPAP (Standar Profesi Akuntan Publik). Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kualitas sumber daya akuntan

dalam hal ini auditor untuk mempertahankan kredibilitasnya sebagai seseorang yang independen dan memegang teguh prinsip etis auditor.

Berbagai pelanggaran mengenai kasus etika auditor seharusnya tidak terjadi apabila seorang auditor mampu berperilaku etis dalam menjalankan tugas keprofesiannya. Trevino (1986) menjelaskan bahwa perilaku etis dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individual dengan faktor situasional untuk melihat mana yang lebih kuat dalam menentukan perilaku individu. Secara garis besar perilaku individu ditentukan oleh dua hal (Robbins 2006:172), yaitu: (1) aspek individual atau aspek internal adalah perilaku individu yang diyakini berada dibawah kendali pribadinya untuk menanggapi dunia luar secara selektif, (2) aspek luar atau eksternal adalah hal-hal atau keadaan dari luar yang merupakan rangsangan atau stimulus untuk membentuk atau mengubah perilaku.

Penelitian tentang etika yang berfokus pada aspek individual menunjukkan berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku individu misalnya dipengaruhi oleh: faktor religiusitas (Simpson & Banerjee 1994; Clark & Dawson, 1996; Weaver & Agle, 2002); kecerdasan (Maryani & Ludigdo, 2001; Deshpande & Joseph, 2009); *gender* (Simpson, Banerjee dan Simpson 1994; Reiss & Mitra, 1998; Nugrahaningsih, 2005; Marta, Singhapakdi & Kraft, 2008). Sedangkan pada aspek eksternal atau luar yang mempengaruhi perilaku individu misalnya berasal dari pengaruh situasional budaya organisasi (Trevino, 1986; Stead & Worrel & Stead, 1990; Falah, 2007).

Penulis menggabungkan antara aspek individual berupa kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) serta aspek eksternal berupa faktor situasional budaya organisasi untuk menilai seberapa besar ketiga faktor tersebut mampu mempengaruhi perilaku etis auditor. Alasan yang mendasari penulis untuk menggunakan ketiga faktor diatas adalah karena penulis ingin mempertegas pendapat Trevino (1986) bahwa terdapat sebuah interaksi antara faktor individual dengan aktorsituasional untuk melihat mana yang lebih kuat untuk mempengaruhi perilaku etis individu. Alim, Hapsari & Purwanti (2007) pada penelitian sebelumnya juga menyebutkan bahwa terdapat faktor situasional lain untuk mempengaruhi perilaku etis auditor.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dan budaya organisasi terhadap pembentukan perilaku etis auditor pada KAP secara signifikan, serta melihat mana yang lebih dominan untuk mempengaruhi perilaku etis auditor tersebut.

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang hasil penelitian ini, maka pada bagian selanjutnya akan diuraikan tentang kajian teoritis dan perumusan hipotesis penelitian, metode penelitian, dan hasil penelitian. Selanjutnya, pemahaman secara mendalam tentang hasil analisis empiris akan disarikan dalam kesimpulan penelitian dan kemungkinan penelitian di masa mendatang.

### **Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis**

#### **Kecerdasan emosional**

Kecerdasan emosional oleh Goleman (2005:512) didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mengelola perasaan atau emosi dirinya dan orang lain untuk menghadapi frustrasi, serta mengatasi dorongan primitif,

menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif dan mampu berempati terhadap orang lain. Seorang individu perlu mengetahui komponen dari kecerdasan emosional itu sendiri untuk menilai seberapa besar kecerdasan emosional yang dimiliki individu dalam mengelola emosinya. Terdapat beberapa pandangan mengenai komponen kecerdasan emosional, Goleman (2005:42-43) mengemukakan kerangka kerja konseptual kecerdasan emosional meliputi hal berikut ini: (1) Kesadaran diri, (2) Pengelolaan emosi, (3) Motivasi diri, (4) Empati, (5) Keterampilan sosial.

### **Kecerdasan spiritual**

Zohar & Marshal (2002) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku hidup kita dalam makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seorang akan lebih bermakna dibandingkan yang lain. Zohar & Marshall (2002) memberikan arti yang berbeda mengenai spiritualitas dan religiusitas, bahwa spiritualitas tidak berhubungan dengan religiusitas. Religiusitas terkait dengan agama (*religion*) yang merupakan dasar-dasar kehidupan yang membuat hidup individu menjadi teratur, sedangkan spiritualitas merupakan usaha individu untuk mencapai tingkat mental tertentu di mana pada kondisi tersebut manusia berusaha dengan keras untuk menyatu dengan Tuhannya, menyatu dengan alam semesta dan menyatu dengan energi di sekitarnya.

Kapasitas kecerdasan spiritual yang berkembang dalam diri manusia menurut Zohar & Marshal (2002) dapat dilihat melalui pengamatan antara lain sebagai berikut: (1) Kemampuan bersifat fleksibel, (2) Tingkat kesadaran yang tinggi, (3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, (4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, (5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, (6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, (7) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, (8) Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” untuk mencari jawaban-jawaban mendasar.

### **Budaya organisasi**

Budaya organisasi adalah cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi (Munandar 2001:263). Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi tersebut, sedangkan budaya yang lemah tidak mampu memberikan pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku anggotanya, sehingga semakin kuat budaya dari suatu organisasi, maka tugas manajemen untuk mengembangkan aturan formal semakin sedikit. Robbins (2006:721) memberikan pendapat lain mengenai karakteristik dasar yang ada dalam organisasi, yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan risiko, (2) Perhatian ke rincian, (3) Orientasi hasil, (4) Orientasi orang, (5) Orientasi pada tim, (6) Keagresifan, (7) Kemantapan.

### **Perilaku etis auditor**

Etika merupakan pedoman cara bertingkah laku yang baik dari sudut pandang budaya, susila, serta agama. Luthans (2006:89)

menegaskan kembali bahwa etika meliputi persoalan moral dan pilihan dalam berhubungan dengan perilaku yang benar dan salah.

Adapun prinsip dasar yang harus dipegang teguh oleh seorang auditor untuk dapat bertindak etis menurut Stamp & Moonitz (1988:37) dalam Standar Auditing Internasional adalah kebebasan, integritas, dan obyektivitas. Arens & Loebbecke (1986:78) menjelaskan prinsip etis auditor tersebut secara lebih rinci meliputi: (1) Independensi, kejujuran, dan obyektifitas, (2) Kompetensi dan standar teknis, (3) Pertanggung-jawaban terhadap klien, (4) Pertanggungjawaban terhadap sejawat (seprofesi), (5) Pertanggungjawaban dan praktik-praktik lainnya.

### **Penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis dan perumusan hipotesis**

Hasil penelitian Maryani & Ludigdo (2001) terhadap 228 responden akuntan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis akuntan, dimana faktor religiusitas berpengaruh paling dominan dalam pembentukan perilaku etis akuntan. Penelitian Deshpande & Joseph (2009) terhadap 103 perawat pada 3 rumah sakit di wilayah USA menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi cenderung berperilaku etis.

Penelitian mengenai perilaku etis pada dimensi yang berbeda juga dilakukan oleh Trevino (1986) bahwa faktor budaya organisasi mempengaruhi pikiran dan perasaan individu yang membimbing mereka untuk berperilaku. Penelitian lainnya mengenai pentingnya budaya organisasi untuk mempengaruhi individu antara lain dilakukan oleh Falah (2007) mengenai pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika terhadap Kabid, Kasubbid, dan aparatur biasa di Bawasda Pemda Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif dengan idealisme atau dengan kata lain budaya etis organisasi melakukan perubahan atas nilai personal seseorang dalam organisasi, sedangkan relativisme berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etika.

### **Perumusan hipotesis**

Emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khas, serta suatu keadaan yang melibatkan biologis dan psikologis individu untuk bertindak (Goleman 2005:8). Kecerdasan emosi menjadi penting ketika ruang lingkup organisasi menjadi lebih kecil, karena orang-orang yang tinggal adalah orang yang lebih handal dan semakin transparan. Pendapat yang dikemukakan oleh Goleman (2005) di atas sangat sesuai dengan kondisi yang ada pada KAP di mana jumlah orang yang ada di dalamnya tidak terlalu besar, sehingga penilaian kecerdasan emosional menjadi penting untuk menilai perilaku etis individu dalam tanggung jawab dan penyelesaian pekerjaan.

Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap perilaku etis individu karena kecerdasan spiritual mampu menempatkan perilaku hidup dalam makna yang lebih luas dan kaya, serta kemampuan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seorang akan lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Zohar & Marshall, 2002:4). Spiritualitas yang *built-in* dalam hidup individu

mencerminkan kombinasi diri baik secara material dan spiritual.

Pentingnya budaya organisasi untuk mempengaruhi perilaku etis individu karena budaya melalui pola cara berpikir merasa dan menanggapi mampu menuntun setiap anggotanya untuk menentukan setiap tindakan serta mengambil keputusan dalam kegiatan sehari-hari organisasi, dimana nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas (Robbins 2006:724). Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku etis individu (Trevino 1986; Falah 2007).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 = Kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor.

Faktor kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dan budaya organisasi mungkin mempunyai tingkat signifikansi yang berbeda-beda dalam mempengaruhi perilaku etis individu. Menurut penelitian sebelumnya yang dirujuk dari Maryani & Ludigdo (2001) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis, menunjukkan bahwa faktor religiusitas berpengaruh paling signifikan diantara faktor lainnya. Hal ini berarti kecerdasan spiritual sangat erat kaitannya dalam hubungan keberagamaan individu berpengaruh lebih dominan terhadap perilaku etis individu (Maryani & Ludigdo: 2001).

Covey (1997:292) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai komitmen individu pada sistem nilai dalam memanfaatkan sumber yang mengilhami dan mengangkat semangat individu, serta mengikat individu pada kebenaran tanpa batas waktu mengenai semua humanitas. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual lebih mampu mengendalikan individu terhadap nilai-nilai yang berasal dari dalam maupun dari luar untuk tetap berada pada jalan yang benar dan berperilaku etis. Atau dengan kata lain kecerdasan spiritual auditor dapat mengendalikan dirinya lebih kuat dibandingkan pengaruh nilai lainnya baik itu berupa kecerdasan emosional (EQ) maupun budaya organisasi dalam menentukan perilaku etisnya. Berdasarkan uraian diatas merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 = Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh lebih dominan terhadap perilaku etis auditor dibandingkan dengan pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan budaya organisasi.

## **Metode Penelitian**

### **Populasi dan teknik pengambilan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jawa Timur. Auditor disini adalah auditor independen dalam KAP yang terdiri dari junior auditor, senior auditor, dan manajer dimana setiap auditor menjalankan proses audit, yaitu melakukan pengujian terhadap laporan keuangan. Menurut *Directory Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik 2009*, KAP dalam wilayah Jawa Timur berjumlah 49 KAP.

Pengambilan sampel auditor dilakukan dengan metode *simple random sampling* dimana sampel diambil langsung dari populasinya secara random,

sedangkan jumlah kuesioner yang disebarakan untuk masing-masing KAP yang terpilih menjadi sampel penelitian adalah sejumlah 5 kuesioner. Hal ini didasarkan pada pengamatan penulis mengenai jumlah auditor pada KAP di Kota Malang yang diasumsikan bahwa tiap-tiap KAP memiliki 5 auditor.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei lapang dengan mengirimkan kuesioner kepada responden baik melalui jasa pos atau diberikan secara langsung kepada responden yang bersangkutan. Dari 100 eksemplar kuesioner yang dikirim untuk responden, kuesioner kembali sebanyak 73 eksemplar dan 2 diantaranya dinyatakan gugur karena tidak memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam pengolahan data, sehingga hanya 71 kuesioner yang mampu digunakan untuk menguji penelitian.

### **Definisi Operasional Variabel**

Secara garis besar definisi operasional variabel kecerdasan emosional menggunakan indikator dari Goleman (2005), kecerdasan spiritual menggunakan indikator dari Zohar & Marshall (2002) yang dikembangkan oleh *Daly Planet Communications* dan dipublikasikan oleh *International Institute for Reformation* (2001) sebagaimana digunakan oleh Darwis (2004), Tikollah, Triyuwono, Ludigdo (2006) untuk mengukur tingkatan kecerdasan spiritual. Definisi operasional variabel budaya organisasi dan perilaku etis masing-masing menggunakan indikator dari Robbins (2006) dan Arens, Loebbecke (1986).

### **Pengukuran Variabel**

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap variabel dependen perilaku etis auditor, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Suatu analisis regresi linier berganda yang baik harus diikuti dengan uji asumsi dasar yang mengikutinya, sehingga dalam penelitian ini digunakan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.

Validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah sesuai mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson*, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Deskripsi Responden**

Pengambilan data terhadap responden (auditor) pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jawa Timur adalah dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner sebanyak 100 eksemplar. Dari

jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner yang diterima kembali sebanyak 73 kuesioner dan 2 diantaranya dinyatakan gugur. Secara umum dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan senior auditor dengan prosentase jumlah responden sebesar 54,93%. Selain itu responden perempuan juga memiliki prosentase lebih tinggi daripada responden laki-laki yaitu sebesar 57,75%. Usia auditor yang dominan mengisi kuesioner terletak pada kisaran >25 tahun-35 tahun.

### Uji Validitas, Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitas maupun reliabilitasnya terhadap 71 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dan reliabel dengan nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan koefisien keandalannya (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 1992). Korelasi tertinggi untuk instrumen perilaku etis, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi adalah 0,827; 0,665; 0,693; 0,794. Koefisien reliabilitas yang dimiliki oleh masing-masing variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, budaya organisasi dan perilaku etis adalah 0,739; 0,824; 0,889; 0,874. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk perhitungan distribusi normal diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,377. Dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas nilai residual dapat terpenuhi. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa diantara variabel-variabel independen tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada masing-masing variabel mempunyai nilai lebih kecil dari 5. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji *Park*. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas adalah variabel yang homoskedastisitas, karena nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (Gujarati 1997: 392). Uji autokorelasi menggunakan *Durbin Watson Test* dan menunjukkan nilai sebesar 1,809, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam persamaan regresinya.

### Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor secara simultan, sedangkan secara parsial hanya kecerdasan spiritual dan budaya organisasi yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor. Selain itu, dari hasil analisis diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,538. Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai perilaku etis auditor (Y) yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi sebesar 53,8% atau dengan kata lain pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap perilaku etis auditor (Y) adalah kuat. Berdasarkan hasil analisis regresi dihasilkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,684 + 0,110 X1 + 0,320 X2 + 0,266 X3 + e$$

Hasil persamaan regresi ini menunjukkan bahwa perilaku etis auditor akan naik sebesar 8,684 kali sebelum atau tanpa adanya variabel kecerdasan

emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan budaya organisasi (X3). Sedangkan peningkatan perilaku etis auditor dibutuhkan variabel X1 sebesar 0,110; variabel X2 sebesar 0,320; variabel X3 sebesar 0,266 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau *ceteris paribus*.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini mendukung temuan Maryani & Ludigdo (2001) yang menunjukkan bahwa secara serentak faktor kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis akuntan. Adanya pengaruh signifikan secara serentak antara kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap perilaku etis auditor sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Trevino (1986) bahwa perilaku etis individu merupakan sebuah interaksi antara faktor individual dengan faktor situasional untuk melihat mana yang lebih kuat untuk mempengaruhinya.

Pengaruh kecerdasan emosional untuk mempengaruhi perilaku etis auditor sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Goleman (2005) bahwa secara serentak kecerdasan emosional menjadi penting bagi auditor untuk menentukan perilaku etisnya karena auditor berada pada ruang lingkup organisasi dimana profesinya menuntut untuk membutuhkan kerjasama tim, sehingga kecakapan individu untuk mengenali dan mengendalikan perasaannya sendiri yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Pengaruh kecerdasan spiritual untuk mempengaruhi perilaku etis auditor digunakan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku hidup kita dalam makna yang lebih luas dan kaya (Zohar & Marshall, 2002), sedangkan budaya organisasi mempengaruhi perilaku etis auditor melalui pola cara berpikir merasa dan menanggapi yang menuntun anggotanya untuk mengambil keputusan dalam kegiatan sehari-hari organisasi.

Walaupun kecerdasan emosional (X1), variabel kecerdasan spiritual (X2) dan variabel budaya organisasi (X3) secara serentak mempengaruhi perilaku etis auditor, namun secara parsial hanya variabel kecerdasan spiritual (X2) dan budaya organisasi (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor. Kecerdasan emosional menjadi tidak signifikan dalam memberikan pengaruhnya terhadap perilaku etis auditor dibandingkan dua variabel lainnya dikarenakan; (1) Pengukuran masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, (2) Kualifikasi dan besarnya responden yang akan mempengaruhi tingkat signifikansi faktor terhadap variabel dependen, karena hal ini terkait dengan variasi jawaban responden, (3) Penilaian variabel dimana dalam penelitian ini perilaku etis ditinjau dari prinsip etika IAPI.

Pentingnya kecerdasan spiritual untuk mempengaruhi perilaku etis individu adalah lebih dominan dibandingkan kecerdasan emosional dan budaya organisasi dikarenakan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan mendasar yang mengandung nilai-nilai dan mengangkat semangat individu, mengikat individu pada kebenaran tanpa batas waktu mengenai semua humanitas (Covey, 1997:292). Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Simpson & Banerjee & Simpson, 1994; Clark & Dawson, 1996; Weaver & Agle, 2002; Maryani & Ludigdo, 2001) bahwa faktor kecerdasan spiritual berpengaruh potensial terhadap perilaku etis individu. Penelitian ini juga

mendukung apa yang dijelaskan oleh Zohar & Marshall (2002) mengenai pentingnya kecerdasan spiritual untuk mempengaruhi perilaku individu.

Kemampuan individu untuk memandang bahwa agama mengandung suatu kebenaran dan mencoba memahami setiap kebenaran tersebut dalam setiap kejadian di hidupnya merupakan hal yang paling mendasar untuk membentuk kecerdasan spiritual yang tinggi. Meskipun religiusitas dan spiritualitas adalah sesuatu yang berbeda, auditor yang mampu memandang bahwa agama mengandung suatu kebenaran dan memahami setiap kebenaran tersebut dalam hidupnya akan senantiasa mendorong auditor untuk tetap berperilaku etis. Atau dengan kata lain, seseorang yang memiliki hubungan yang baik secara vertikal terhadap Tuhan dan memandang agama mengandung suatu kebenaran akan cenderung untuk menjaga perilakunya pada hubungan secara horisontal. Apabila hal ini dikaitkan dengan auditor, maka auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan berperilaku etis pada pekerjaannya serta orang-orang yang terlibat didalamnya seperti teman seprofesi dan klien. Pernyataan tersebut dijelaskan dalam kuesioner pada butir ke-11, dengan koefisien korelasi tertinggi sebesar 0,693.

Pada kenyataannya seringkali kecerdasan manusia dihadapkan pada masalah ruang yang melingkupinya yaitu organisasi beserta seluruh aspek di dalamnya seperti budaya organisasi. Berdasarkan jawaban responden mengenai penilaian terhadap baik buruknya budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terdapat pada sejumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jawa Timur dikatakan baik dan mampu menunjang auditornya untuk senantiasa berperilaku etis. Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya 7 (tujuh) karakteristik utama penilaian budaya organisasi menurut Robbins (2006) yang menggambarkan bahwa budaya organisasi seharusnya mampu menunjang: (1) Inovasi dan pengambilan risiko, (2) Perhatian ke rincian, (3) Orientasi hasil, (4) Orientasi orang, (5) Orientasi pada tim, (6) Keagresifan, (7) Kemantapan.

Menurut jawaban responden mengenai penilaian budaya organisasi, hal yang paling mendasar untuk membentuk budaya organisasi yang baik adalah kemampuan auditor untuk berpartisipasi secara aktif dalam rangka meningkatkan kinerja individu dalam Kantor Akuntan Publik (KAP). Partisipasi aktif akan meningkatkan kinerja individu untuk membantu kesuksesan organisasi melalui pemberian makna pada setiap kegiatannya dalam rangka mewujudkan perilaku etis. Pernyataan tersebut dijelaskan dalam kuesioner pada butir ke-6, dengan koefisien korelasi tertinggi sebesar 0,794.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap perilaku etis auditor pada KAP di wilayah Jawa Timur memberikan nilai  $R^2$  sebesar 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi ketiga variabel bebas berpengaruh cukup kuat untuk mempengaruhi perilaku etis auditor. Memiliki kecerdasan spiritual, budaya organisasi yang positif dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi merupakan dasar yang penting bagi individu dalam hal ini auditor untuk berperilaku etis, mengingat tugas seorang akuntan dalam hal ini profesi audit adalah ikut bertanggungjawab untuk menjadi *pillars of integrity* dengan menjunjung tinggi profesionalisme mereka.

### **Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran**

Berdasarkan hasil pengujian, pembahasan, serta analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional,

kecerdasan spiritual dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang besar untuk mempengaruhi perilaku etis auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jawa Timur. Walaupun demikian, secara parsial hanya kecerdasan spiritual dan budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan.

Kecerdasan spiritual bukanlah kecerdasan tunggal yang berdiri sendiri. Eksistensi kecerdasan spiritual diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Sehingga pengembangan *soft skill* auditor berupa manifestasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual perlu dikembangkan secara proporsional. Melalui mutu sumber daya manusia yang berbasis kecerdasan spiritual dan emosional, diharapkan mampu mendorong kinerja auditor untuk selalu menjaga perilaku etis keprofesiannya. Selain itu, penelitian ini juga menghendaki adanya perbaikan budaya organisasi secara terus-menerus pada Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mendukung perilaku etis auditor. Harapan dari perilaku etis tersebut adalah tetap terjaganya citra profesi auditor dari hal-hal yang mendiskreditkan namanya, lebih dari itu sebagai suatu bentuk loyalitas yang tinggi terhadap pihak-pihak terkait serta masyarakat luas atas segala dampak dari semua tugas dan tanggung jawab keprofesiannya.

Sebagai implikasi untuk mencapai manfaat dari penelitian ini, maka dikemukakan saran: (1) Bagi pendidikan tinggi akuntansi hendaknya mampu menyiapkan individu atau lulusan akuntansi yang tidak sekedar unggul secara intelektual tetapi juga memiliki kepribadian (*personality*) yang utuh sebagai manusia, (2) Bagi peneliti lain diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian baik dengan menambah sampel ataupun variabel penelitiannya.

Berdasarkan pengamatan yang diketahui penulis, keterbatasan dalam penelitian ini adalah besarnya responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada kantor akuntan publik (KAP) di wilayah Jawa Timur, sehingga apabila peneliti lain menggunakan cakupan sampel yang berbeda baik lebih kecil atau lebih luas, hasil penelitiannya mungkin akan berubah.

#### Daftar Pustaka

- Arens AA, L James K, 1986, *Auditing Suatu Pendekatan Terpadu*, Jilid 1, Terjemahan Tjakra Kusuma, Drs Ilham, Jakarta, Erlangga
- Clark, J.W. & LE Dawson, 1996, "Personal Religiousness and Ethical Judgement: An Empirical Analysis", *Journal of Business Ethics* 15,p 359-372.
- Covey, SR, 1997, *7 Habits of Highly Effective People*, Terjemahan oleh Budijanto, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Darwis, 2004, "Pengaruh Idiologi Etik dan Kecerdasan Spiritual terhadap Hubungan antara Partisipasi dan Kesenjangan Anggaran", Thesis Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Deshpande, SP dan J Jacob, 2009, "Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate and Behavior of Peers on Ethical Behavior of Nurses". *Journal of Business Ethics* 2009, p 403-410.

- Falah, S, 2007. "Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal Oleh Bawasda)", Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas Makassar. 26-28 Juli. [www.perbanasinstitute.ac.id](http://www.perbanasinstitute.ac.id) (diakses tanggal 14Maret 2009).
- Goleman, D, 2005, *Working With Emotional Intelligence*, Cetakan ke-6, Terjemahan Alex Tri Kantjono W, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). 2009. *Directory KAP dan AP Kota Malang*. [www.IAPI.com](http://www.IAPI.com) (diakses tanggal 11 Maret 2009)
- ....., 2009. *Code of Ethics For Proffesional Accountants*. [www.IAPI.com](http://www.IAPI.com) (diakses tanggal 11 Maret 2009)
- Indriantoro, N, & B Supomo, 1999, *Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta, BPFE.
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi: Edisi ke-10*, Terjemahan Andika, Purwanti, Arie. P dan Rosari, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Maryani, T dan U Ludigdo, 2001, "Survei atas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan", *Jurnal TEMA 2(1)*, p 49-62.
- Marta, J, A Singhapakdi & K Kraft, 2008, "*Personal Characteristics Underlying Ethical Decisions in Marketing Situations: A Survey of Small Business Managers*". *Journal of Small Business Management* 46 (4), p 589-606.
- Miller, LM, 1984, *Manajemen Era Baru- Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Terjemahan oleh Drs. Windrojo, Jakarta: Erlangga.
- Munandar, AS, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press.
- Purnamasari, SV, 2006, *Sifat Machiavellian dan Pertimbangan Etis: Antecedent Independensi dan Perilaku Etis Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi IX. 23-26 Agustus.
- Robbins, SP. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Simpson, PM; Banerjee, Debasish; Simpson Jr, Claude L, 1994, "Softlifting: A Model of Motivating Factors." *Journal of Business Ethics* 13 (6) p 431.
- Singarimbun, M dan S Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. Jakarta: LP3S.
- Stamp E, M Maurice, 1988, *Standar Auditing Internasional*. Terjemahan G Kartasapoetra dan Widyaningsih, S.H. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Stead, W. Edward, dan L. Worrel, Jean Garner Stead. 1990. *An Integrating Models for Understanding and Managing Ethical Behavior in Business Organizations*. *Journal of Business Ethics* 9 (3): 233.
- Tikollah, MR, I Triyuwono, U Ludigdo, 2006, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi pada PTN di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang. 23-26 Agustus. <https://info.perbanasinstitute.ac.id> (Diakses tanggal 11 Maret 2009)
- Trevino, LK, 1986, *Ethical Decision Making in Organization: A Person-Situation Interactionist Model*. *Academic of Management Review* 11 (3):601-617
- ....., 2001. "Menarik Pelajaran Dari Kasus Jatuhnya Enron. [www.bisnis.com](http://www.bisnis.com)
- Weaver, GR & BR Agle, 2002, "Religiosity and Ethical Behavior in Organizations: A Symbolic Interactionist Perspective. *Academy of Management Review*", 27 (1): 77-97.
- Zohar, D dan I Marshall, 2002, *SQ : Memanfaatkan SQ dalam Berpikir Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Cetakan kelima. Terjemahan Oleh Rahmania Astuti, Ahmad Nadjib Burhani & Ahmad Baiquni. Bandung: Mizan.

**LAMPIRAN**

**Tabel 1.**  
**Gambaran Umum Demografis**  
**Responden**

<b>NO</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Prosentase (%)</b>
1	Jabatan		
	a) Junior Auditor	30	42.25
	b) Senior Auditor	39	54.93
	d) Asisten Manajer	1	1.41
	e) Manajer	1	1.41
	Total	71	100
2	Jenis Kelamin		
	a) Laki-Laki	30	42.25
	b) Perempuan	41	57.75
	Total	71	100
3	Usia		
	a) 25 tahun	32	45.07
	b) >25 tahun-35tahun	37	52.11
	c) >35 tahun-45tahun	2	2.82
	d) >45 tahun	0	0
	Total	71	100
4	Lama Kerja Auditor di KAP		
	a) 0-3 tahun	40	56.34
	b) >3-5 tahun	21	29.58
	c) >5-10 tahun	10	14.08
	d) >10 tahun	0	0
	Total	71	100

Sumber: data diolah

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier**  
**Berganda**

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
<b>Konstanta</b>	8,684		2,101	0,039	Signifikan
<b>EQ (X1)</b>	0,110	0,121	1,077	0,285	Tidak
<b>SQ (X2)</b>	0,320	0,394	3,822	0,000	Signifikan
<b>BO (X3)*</b>	0,266	0,359	3,413	0,001	Signifikan
<b>t</b>	= 1,99				
<b>R</b>	= 0,733				
<b>R square</b>	= 0,538				
<b>Adjusted Square</b>	= 0,517				
<b>F hitung</b>	= 25,977				
<b>Sig F</b>	= 0,000				
<b>F</b>	= 2,75				

Sumber. Data Primer Diolah

\*BO= Budaya Organisasi

Nilai t tabel: =5%= 1,99

**Heteroskedastisitas (Uji Park)**

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional( a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: (Hasil RES kuadrat x Log10)

**Model**  
**Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.299(a)	.089	.048	1.02272	1.969

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b Dependent Variable: (Hasil RES kuadrat x Log10)

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	6.859	3	2.286	2.186	.098(a)
	Residual	70.079	67	1.046		
	Total	76.938	70			

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b Dependent Variable: (Hasil RES kuadrat x Log10)

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1. Kecerdasan	3.343	1.618		2.067	.043	.114	6.572		
2. Emosional	.029	.040	.114	.723	.472	-.051	.109	.551	1.815
3. Kecerdasan Spiritual Budaya Organisasi	-.060	.033	-.267	-1.846	.069	-.126	.005	.651	1.537
	-.030	.031	-.146	-.991	.325	-.091	.031	.623	1.606

Dependent Variable: (Hasil RES kuadrat x Log10)

**Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	71
Mean	.0000000
Normal Parameters(a,b)	2.55661109
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	.108
	Absolute
	Positive
	Negative
Kolmogorov-Smirnov Z	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)	-.080
	.912
	.377

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.