

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Perkembangan Penalaran Moral

Teori moral adalah sikap dan perilaku individu yang didasari oleh nilai-nilai hukum yang berada di lingkungan tempat dia hidup. Jadi individu dapat dikatakan dapat memiliki teori moral adalah ketika individu sudah hidup dengan mentaati hukum-hukum yang berlaku di tempat dia hidup.

Sedangkan menurut Lawrence Kohlberg, tahapan perkembangan teori moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya teori moral individu berdasarkan perkembangan penalaran teori moralnya. Teori perkembangan moral Kohlberg yang dikemukakan oleh Psikolog Kohlberg menunjukkan bahwa perbuatan moral bukan hasil sosialisasi atau pelajaran yang diperoleh dari kebiasaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan norma kebudayaan (Sunarto, 2013:176).

Selain itu Psikolog Kohlberg juga menyelidiki struktur proses berpikir yang mendasari perilaku moral (Moral Behavior). Dalam perkembangannya Psikolog Kohlberg juga menyatakan adanya tingkat-tingkat yang berlangsung sama pada setiap kebudayaan. Tingkat Teori perkembangan moral Kohlberg adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral individu dari segi proses penalaran yang mendasarinya bukan dari perbuatan moral. Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral, yang merupakan dasar dari perilaku etis, mempunyai stadium perkembangan dengan tingkat yang teridentifikasi.

2.2 (Variabel Y) : Perilaku Etis

Perilaku adalah suatu hal yang mempelajari seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang kurang menguntungkan, tujuan manusia, objek, gagasan, atau situasi. Istilah objek dalam sikap digunakan untuk memasukkan semua objek yang mengarah pada reaksi seseorang (Arfan Ikhsan Lubis, 2010). Menurut Tikollah, M. Ridwan, Triyuwono Iwan & Ludigno, H. Unti (2006), sikap merupakan bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu objek, yang dapat berupa mendukung atau memihak maupun tidak mendukung atau tidak memihak. Menurut Griffin & Ebert dalam Maryani & Ludigdo (2001), sikap etis adalah sikap yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima

secara umum yang berkaitan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat dan yang tidak membahayakan.

Menurut Damiati,dkk (2017), sikap merupakan suatu ekspresi perasaan seseorang yang merefleksikan kesukaannya atau ketidaksukaannya terhadap suatu objek. Sedangkan Menurut Kotler (2007), Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecendrungan seseorang yang secara konsisten menyukai atau tidak menyukai suatu objek atau gagasan. Menurut Sumarwan (2014), sikap merupakan ungkapan perasaan konsumen tentang suatu objek apakah disukai atau tidak, dan sikap juga menggambarkan kepercayaan konsumen terhadap berbagai atribut dan manfaat dari objek tersebut. Menurut Umar Husein (2007), Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan cenderung seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan yang terdiri dari aspek keyakinan dan evaluasi atribut.

Sikap bukanlah perilaku, tetapi sikap menghadirkan suatu kesiapsiagaan untuk tindakan yang mengarah pada perilaku. Oleh karena itu, sikap merupakan wahana dalam membimbing perilaku. Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi keduanya saling berhubungan.

Tiga komponen sikap yaitu pengertian (cognition), pengaruh (affect), dan perilaku (behavior). Komponen perilaku dari suatu sikap merujuk pada suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Sikap telah dipelajari, dikembangkan dengan baik, dan sukar diubah. Orang-orang memperoleh sikap dari pengalaman pribadi, orang tua, panutan dan kelompok sosial (Arfan Lubis, 2010)

Etis sering berkaitan dengan tingkah laku perbuatan seseorang yang dipandang dari segi baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal. Dalam kaitannya dengan etika profesi, sikap dan perilaku etis merupakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan etik profesi tersebut. Pola perilaku etis dalam diri masing-masing individu berkembang sepanjang waktu dan mengalami perubahan yang terus-menerus. Sikapakan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi, dan masyarakat. Perguruan tinggi mempunyai peran penting untuk mencetak dan mempersiapkan para mahasiswa menjadi calon-calon yang profesional dan bertanggung jawab serta mempunyai nilai-nilai etis yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Prinsip etis merupakan tuntutan bagi perilaku moral. Contoh prinsip etika antara lain adalah kejujuran (honesty), pegang janji (keeping promises), membantu orang lain (helping others), dan menghormati hak-hak orang lain (the rights of others). Sementara itu, berbohong, mencuri, menipu, membahayakan/merugikan orang lain adalah contoh penyimpangan dari prinsip perilaku etis (Sukrisno Agoes, I Cenik ardana, 2009). Ada

dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya dan orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan diri sendiri (Redwan Jaafar, H.T, 2005).

Menurut James J. Spillane SJ. Etika adalah mempertimbangkan atau memperhatikan tingkah laku manusia dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan moral. Etika lebih mengarah pada penggunaan akal budi manusia dengan objektivitas untuk menentukan benar atau salahnya serta tingkah laku seseorang kepada orang lain.

Dari beberapa teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sikap etis adalah sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku dapat diterima secara umum dan sesuai dengan kode etik profesi yang ada.

2.3 (Variabel X) : Kecerdasan

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi merupakan konsep yang menerima banyak perhatian dalam literatur ilmu sosial beberapa tahun belakangan ini. Seperti pendapat dari Matthews dari bukunya "Mythological Proportions" yang menerangkan bahwa tentang pentingnya kepuasan hidup, pencapaian pribadi dan khususnya menjadi sukses dalam dunia bisnis (Matthews, 2002). AICPA dan Institut Akuntansi Manajemen menyadari bahwa keterampilan kecerdasan emosional sangat penting untuk keberhasilan berprofesi sebagai akuntan (Darlene Bay, 2006). Pentingnya kecerdasan emosional tidak terbatas pada prestasi kerja saja. Beberapa penelitian telah menyadari interaksi antara kecerdasan emosional dengan kemampuan kepemimpinan.

Intelegensi emosional atau kecerdasan emosi mengacu pada berbagai keterampilan non-kognitif, kemampuan, serta kompetensi yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam tuntutan lingkungan dan tekanan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri maupun orang lain, untuk memotivasi diri sendiri, dan untuk mengendalikan emosi dengan baik, baik dalam diri sendiri maupun dengan orang lain (Goleman, 1996). Dalam konteks dunia kerja, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasa dan orang lain rasakan, termasuk cara cepat untuk menangani masalah. Kecerdasan emosional melakukan penyesuaian dan membantu memenangkan suatu tujuan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola

serta mengontrol emosi diri dan orang lain di sekitarnya. Maka dari itu dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik memungkinkan orang tersebut dapat mengelola emosinya dengan lebih baik. Hal ini dapat mempengaruhi sikap seseorang untuk lebih bersikap lebih etis berdasarkan etika yang dimiliki.

2.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2001) dalam Lubis (2010) mengemukakan lima kecakapan dasar atau dimensi dalam kecerdasan Emosi, yaitu:

1) *Self Awareness* (Kesadaran Diri)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

2) *Self Management* (Kendali Diri)

Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3) *Social Awareness* (Empati)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

4) *Motivation* (Motivasi)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

5) *Relationship Management* (Keterampilan Sosial)

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa

mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.3.3 Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual atau biasa disebut dengan intelegensi merupakan kemampuan seseorang dalam berpikir dan dapat diukur dengan suatu tes yang disebut dengan IQ (Intelligence Quotient). Kecerdasan intelektual atau biasa disebut IQ merupakan kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau tindakan, bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir rasional, menghadapi lingkungan dengan efektif, serta dalam mengorganisasi pola-pola tingkah laku seseorang sehingga dapat bertindak lebih efektif dan lebih tepat (Tikollah, Triyuwono&Ludigdo, 2006). Intelegensi juga merupakan kemampuan untuk belajar, memahami dan berpikir. Orang yang memiliki kemampuan untuk memahami suatu kejadian disebut intelek atau orang pandai. Wiramiharja dalam (Psikologi psikis, 2012) mengemukakan penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan dua definisi diatas dapat di simpulkan bahwa kecerdasan intelektual berkaitan dengan kesadaran ruang, kesadaran akan sesuatu yang tampak dan penguasaan akan cepat tanggapnya situasi dan kondisi. Kecerdasan intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi-informasi objektif yang telah tersimpan sebelumnya. Kecerdasan intelektual dapat digunakan untuk menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta yang objektif dan untuk memprediksikan resiko.

2.3.4 Indikator Kecerdasan Intelektual

Wiramiharja (2003) mengungkapkan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

- 1) Kemampuan Figur

Kemampuan figur Merupakan pemahaman dan penalaran dibidang bentuk. Dengan kata lain kemampuan untuk berfikir secara sistematis dan kemampuan untuk mengambil makna dan pelajaran dari kejadian sebelumnya.

2) Intelegensi Verbal

Intelegensi verbal merupakan pemahaman dan penalaran dibidang bahasa yang mampu mendorong terciptanya komunikasi interpersonal maupun multipersonal dengan baik.

3) Kemampuan Numerik

Kemampuan numerik merupakan pemahaman dan penalaran dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka. Kemampuan ini dapat ditunjukkan dengan kemampuan berhitung secara cepat dan akurat.

2.3.5 Kecerdasan Spiritual

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Dalam ESQ, kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ (Ary Ginanjar, 2009). Menurut Sinetar, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan, dan efektivitas yang terinspirasi (Agus nggermanto: 2001). SQ melampaui kekinian dan pengalaman manusia, serta merupakan bagian terdalam dan terpenting dari manusia (Tikollah, M.Ridwan, Triyuwono Iwan & Ludigno, H.Unti, 2006). SQ tidak harus berhubungan dengan agama. Namun, bagi sebagian orang mungkin menemukan cara pengungkapan SQ melalui agama formal sehingga membuat agama menjadi perlu (Tikollah, M.Ridwan, Triyuwono Iwan & Ludigno, H.Unti, 2006: 6). SQ memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain (Zohar dan Marshall, 2012: 12). Wujud dari kecerdasan spiritual ini adalah sikap moral yang dipandang luhur oleh pelaku (Tikollah, M.Ridwan, Triyuwono Iwan & Ludigno, H.Unti, 2006).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia dalam memaknai arti dari kehidupan yang dijalani serta memahami nilai yang terkandung dari setiap perbuatan yang dilakukan. Karena melalui kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang lebih mengetahui untuk melakukan tindakan yang baik dan benar berdasarkan hati nurani.

2.3.6 Indikator Kecerdasan Spiritual

Indikator kecerdasan spiritual menurut Idrus (2003) meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mutlak jujur. Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis adalah mutlak jujur, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.
- 2) Keterbukaan. Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
- 3) Pengetahuan Diri. Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.
- 4) Fokus pada Kontribusi. Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.
- 5) Spriritual Non-Dogmatis. Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

2.4 (Variabel Z) Disiplin Kerja

2.4.1 Definisi Disiplin

Harlie (2011) mengemukakan bahwa Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui

pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Setiawan (2013) menyatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Yenti (2014) disiplin kerja adalah suatu sikap yang mentaati semua peraturan atau tata tertib kerja dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merubah perilaku kebiasaan seseorang yang harus mematuhi peraturan yang sudah disepakati bersama di perusahaan tersebut.

2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) dalam Yenti (2014) mengatakan tujuan disiplin yaitu :

1. Agar para tenaga kerja mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikannya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.4.3 Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Handoko (2009) mengemukakan bahwa terdapat tipe-tipe dari disiplin kerja, yaitu

1. Disiplin Preventif Disiplin

Preventif adalah kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah

untuk mendorong disiplin diri dari para karyawan/pegawai. Dengan cara ini para karyawan/pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.

3. Disiplin Progresif Disiplin

Progresif adalah tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:

- a. Teguran secara lisan oleh atasan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari.
- d. Diturunkan pangkatnya.
- e. Dipecat.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator – indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini (Harlie, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba, diantaranya :

- a. Disiplin pada jam kehadiran di kantor
- b. Disiplin saat jam kerja
- c. Disiplin pada jam pulang kantor
- d. Tingkat Penyelesaian pekerjaan

2. Tingkat kepatuhan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

- a. Ketaatan pada peraturan kerja
- b. Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut

2.4 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terdapat tabel kesimpulan mengenai penelitian- penelitian terdahulu yang terkait :

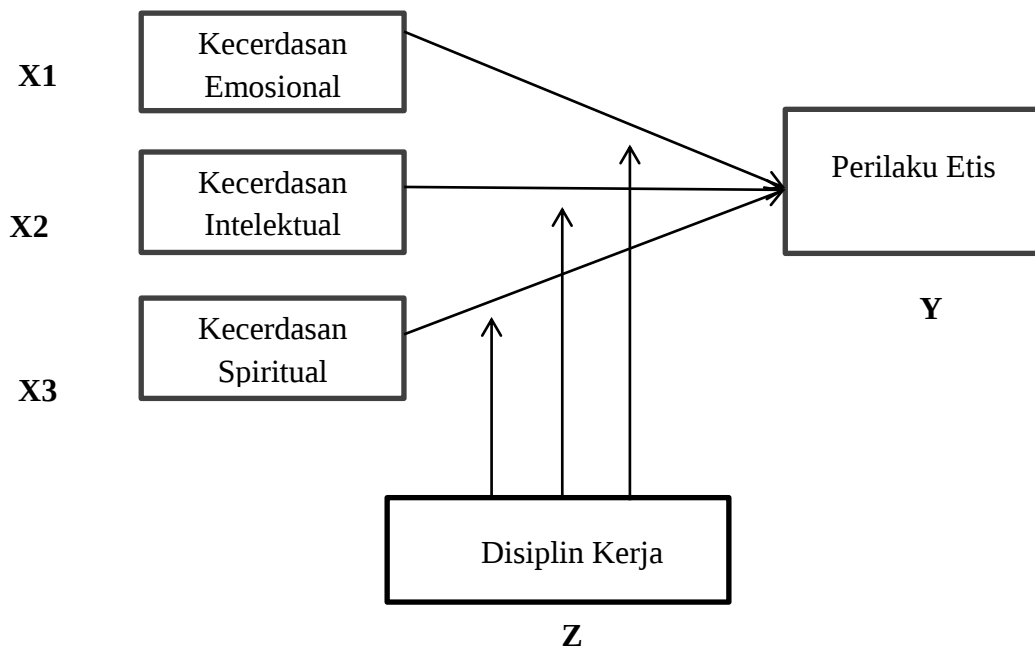
Tabel 2.4

Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil penelitian
Kezia Adinda, Abdul Rohman (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Dalam Praktik Pelaporan Laporan Keuangan	Kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap dengan sikap etis mahasiswa
Fauziyyah Iswandi (2017)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Dengan Variabel Moderasi Disiplin Kerja Di Wilayah Dki Jakarta	kecerdasan intelektual dan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
Tiara Kusuma Dewi, Made Gede Wirakusuma (2018)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Pada Perilaku Etis Dengan Pengalaman Sebagai Variabel Pemoderasi	kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif pada perilaku etis.
Akhdan Nur Said (2017)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasanemosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi	Kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap dengan sikap etis mahasiswa

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah jenis penelitian yang menggunakan jenis pengambilan data dan penyebaran kuisioner teknik pengambilan sample, waktu dan tempat penelitian di OPD Kota Bandar Lampung.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran

2.6 Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap perilaku etis pegawai akuntansi

Kecerdasan intelektual dalam arti umum adalah kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan yang lain (Trihandini, 2005). Salah satu ukuran kecerdasan yang umumnya kita ketahui adalah Kecerdasan Intelektual sering juga disebut inteligensi, yang berarti kemampuan kognitif yang dimiliki suatu individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Trihandini, 2005).

Kecerdasan Intelektual merupakan salah satu ukuran kemampuan yang berperan dalam pemrosesan logika, bahasa dan matematika. Berdasarkan hal tersebut maka semakin tinggi

kecerdasan intelektual seseorang maka cenderung akan bersikap lebih etis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2018) memperoleh hasil bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif pada perilaku etis. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Perilaku Etis Pegawai Akuntansi

2.6.2 Pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap perilaku etis pegawai akuntansi

Kecerdasan Emosional memegang peranan penting untuk memprediksi kinerja suatu tim. Emosi dan akal adalah dua bagian dari satu keseluruhan, dimana wilayah kecerdasan emosional adalah hubungan pribadi dan antar pribadi. Kecerdasan emosional bertanggung jawab atas harga diri, kesadaran diri, kepekaan sosial, dan kemampuan adaptasi sosial. Berdasarkan hal tersebut maka semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka cenderung akan bersikap lebih etis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Tikollah (2006) kecerdasan emosional memiliki peran yang jauh lebih penting daripada kecerdasan intelektual. Penelitian sebelumnya mengenai kecerdasan emosional pada perilaku etis dilakukan oleh Dewi (2018) memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Perilaku Etis Pegawai Akuntansi

2.6.3 Pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pegawai akuntansi

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan seseorang dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki (Rachmi, 2010). Hal ini berarti bahwa kecerdasan spiritual akan menjadi faktor dalam penentu sikap etis seseorang.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis dilakukan oleh Dewi (2018) memperoleh hasil bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif pada perilaku etis. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Perilaku Etis Pegawai Akuntansi

2.6.4 Hubungan disiplin kerja dengan hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pegawai akuntansi

Penelitian yang pernah dilakukan (Trihandini 2005) dalam (Djasuli dan Hidayah, 2015), memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30 % didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Dari sebuah hasil tersebut membuktikan bahwa IQ mempunyai sumbangsih dalam peningkatan kinerja auditor dalam suatu instansi. Dalam hal ini kinerja auditor harus mentaati aturan - aturan, kedisiplinan kerjanya atau kebijakan yang ada di Kantor Akuntan Publik karena IQ yang tinggi dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mencerminkan perilaku yang baik. Dan secara khusus seorang auditor juga membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Jika seorang auditor sudah mempunyai watak dan perilaku yang baik maka kedisiplinan kerja juga sangat berpengaruh pada diri seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sebagai auditor. Dengan itu, seorang auditor juga harus menyeimbangi spritualnya agar yang bekerja dengan SQ pasti tidak akan menerima uang yang diberikan klien meskipun besar jumlahnya, dalam hal ini seorang auditor akan bekerja sesuai dengan Kode Etik Akuntan, sebaliknya hal tersebut tidak akan ditemukan pada seorang auditor yang bekerja tidak menggunakan SQ (Notoprasetyo, 2012). Di penelitian ini bukan hanya kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual yang mempunyai pengaruh terhadap sikap etis pegawai akuntansi tetapi disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap sikap etis. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan apabila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu dampak dari disiplin kerja akan terciptanya kinerja yang baik (Setiawan, 2013). Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dengan ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Disiplin Kerja sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual dengan perilaku etis pegawai akuntansi