

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prediktor atau perkiraan variabel yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* pada pegawai Bank Umum di Kota Surabaya. Penggunaan variabel eksogen pada riset saat ini adalah komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen profesional. Variabel endogen adalah intensi *whistleblowing*. Teknik pengambilan sampel melalui metode *convenience sampling* dengan kriteria responden yaitu pegawai pada Bank Umum di Kota Surabaya dengan jangka waktu berkerja >1 tahun. Waktu penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 19 Desember 2022 sampai dengan 30 Januari 2022.

Berdasarkan pada uraian sebelumnya, tanggapan atas responden sudah diolah, diuji, dan dianalisis sesuai dengan rencana sebelumnya, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing* yang dimiliki oleh pegawai Bank Umum di Kota Surabaya, karena dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat mendukung intensi *whistleblowing* pada pegawai tersebut. Artinya, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Bank Umum di Kota Surabaya tidak segan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di perusahaannya karena komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pada perusahaannya.

2. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini karena jika tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi di Bank Umum di Kota Surabaya cukup serius hingga merusak nilai keuangan dan merugikan perusahaan maka hal tersebut akan mempengaruhi intensi *whistleblowing* yang dimiliki oleh pegawainya. Sejalan dengan hasil penelitian ini, pegawai dapat memutuskan untuk melaporkan kecurangan yang serius pada perusahaannya yang mana hal tersebut diharapkan dapat mencegah pelanggaran itu sendiri.
3. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini karena pegawai pada Bank Umum di Kota Surabaya kurang bersedia untuk melaporkan pelanggaran karena *personal cost* yang tinggi dan menyebabkan pelapor berisiko untuk tetap diam karena mereka mempertimbangkan tanggapan dari orang-orang dalam perusahaannya yang mungkin akan mempengaruhi karir dan jabatan pegawai tersebut.
4. Komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Kemungkinan penyebab dari tidak berpengaruhnya komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* karena pegawai pada Bank Umum di Kota Surabaya menilai bahwa factor lain seperti dampak setelah melakukan pelaporan kecurangan yang mungkin akan mereka terima menjadi alasan para pegawai memutuskan untuk tidak melakukan pelaporan kecurangan yang terjadi di perusahaannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa hal mengenai keterbatasan pada penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini meliputi :

1. Sampel penelitian hanya terdiri dari pegawai bank, maka hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas seperti pegawai di sektor industri lain atau di sektor publik.
2. Terbatasnya akses pada data mengenai whistleblowing di bank, karena beberapa informasi mungkin bersifat rahasia atau tidak tersedia untuk peneliti.
3. Penelitian terbatas oleh waktu yang tersedia, yang dapat membatasi jumlah data yang dapat dikumpulkan atau jumlah variabel yang dapat diteliti secara rinci.
4. Nilai *R-Square* sebesar 0.544 yang menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan variabel intensi *whistleblowing* sebesar 5,44% dan sisanya dipengaruhi variabel lain misalnya komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen profesional, sehingga masih ada faktor lain diluar penelitian yang belum dibahas atau diteliti dalam penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya terkait kesimpulan dan keterbatasan, adapun beberapa saran dari peneliti yang dapat dijadikan bahan pertimbangan atas pengambilan keputusan untuk penelitian di masa depan meliputi :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar dari berbagai bank atau institusi keuangan, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan generalisasi dapat dibuat.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian yang bersifat longitudinal dengan mengamati perubahan perilaku whistleblowing selama periode waktu tertentu, untuk memahami perubahan dalam kebijakan atau kondisi organisasi yang mempengaruhi whistleblowing.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih sederhana dan mudah dilakukan, seperti survei, wawancara, atau pengamatan langsung, untuk meminimalkan biaya dan waktu yang diperlukan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain untuk lebih memperkuat model penelitian dalam pengolahan data seperti sikap, religiusitas, norma subjektif, persepsi kendali dan sosialisasi antisipatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2445–2465. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.222>
- Arditya Dian Andika, Patricia Dhiana Paramita, H. S. W. (2021). Pengaruh Personal Cost Dan Komitmen Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Inspiratif*, 6(12), 88–100.
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Bagustianto, R. (2012). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING Rizki Bagustianto Nurkholis Maraknya tindak kecurangan yang baik di sektor privat maupun di sektor serius dari publik . Khususnya yang terjadi terb. 80*, 276–295.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011–019. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>
- Darjoko, F. J., & Nahartyo, E. (2017). Efek Tipe Kecurangan Dan Anonimitas Terhadap Keputusan Investigasi Auditor Internal Atas Tuduhan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14 (2), 202–221.
- Dozier, J. B. dan M. M. (1985). Potential Predictors of Whistleblowing; A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10 (4), 823–836.
- Fahmi Dj, A., Afrizal, & Wahyudi, I. (2021). *the Influence of Attitudes, Subjective*

Norms, Perception of Control, and Organizational Commitment To Whistleblowing Behavior With Whistleblowing Intention As a Moderating Variable(Study of Civil Servants in Inspectorate and Bpkp Representative of Jambi). 6(4), 243–252. <https://online-journal.unja.ac.id/jaku>

Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis, 11(2)*, 17–26.

Hartono, B. J. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, Dan Religiusitas Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*, Univeristas Islam Indonesia.

Inayah, I., Purnamasari, P., & Sukarmanto, E. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Survei pada Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat)*.

Indonesia, G. of. (1998). Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan. *Lembaran Negara Republik Indonesia*, 182. <http://www.bphn.go.id/data/documents/98uu010.pdf>

Intan Setyawati, Komala Ardiyani, C. R. S. (2015). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions)*. *September*, 22–33.

Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap Ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, Dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat Dan Perilaku Whistleblowing Cpns. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 63–84. <https://doi.org/10.28986/jtaken.v4i1.142>

K. Luyckx, S. J. Schwartz, L. G. & S. D. P. (2008). Employment, sense of coherence, and identity formation: Contextual and psychological processes on the pathway to sense of adulthood. *Journal of Adolescent Research*, 566–591.

Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validasi Komitmen Organisasi Kuesioner (OCQ) dalam enam Bahasa. *Journal of Business and Media Psychology (2013) 4, Issue 2, 11-20*, 11–20.

Kumar, M., & Santoro, D. (2017). A justification of whistleblowing. *Philosophy and Social Criticism*, 43(7), 669–684. <https://doi.org/10.1177/0191453717708469>

Kurniawati, F., & Aris, M. A. (2022). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi

Kasus Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar) Oleh : dengan melakukan whistleblowing (Setiawati , 2016). Whistleblowing menjadi penceg. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 525–530.

Mahmudah, H. (2018). Pengaruh Komitmen Profesi, Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dan Ethical Climate Principle Terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 165–176. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i2.1161>

Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost Of Reporting, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi*, 1999(December), 1–6.

Mayasari, M., Setiyanto, A. I., & Irawati, R. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing Internal Dan Eksternal Pada Akuntan Di Batam. *Jurnal Gama Societa*, 2(1), 48. <https://doi.org/10.22146/jgs.40425>

Miceli, J. P. N. & M. P. (2015). *Organizational dissidence: The case of whistleblowing*. *Journal of Business Ethics*. 81–97.

Miceli, M. P. dan J. P. N. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistleblowing. *Personnel Psychology*, 41 (2), 267–281.

Nahar, A. (2021). Analisis Faktor “Pemicu” Minat Melakukan Whistleblowing. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v8i1.23389>

Philmore Alleyne, Diana Weekes-Marshall, R. A. (2011). Exploring factors influencing Whistle-Blowing intentions Among Accountants in Barbados. *DOUBLE ISSUE Vol. 38, Nos. 1 and 2, March /June 2013*, 36(1).

Putra, Y. P. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi dan Intesitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*. 1–81.

Rachmawati. (2020). *Perjalanan Ani Pegawai Bank Jatim, Gelapkan Uang Nasabah Rp 7,7 Miliar untuk Biaya Suami Jadi Anggota DPRD*. <https://regional.kompas.com/read/2020/07/11/06070081/perjalanan-ani-pegawai-bank-jatim-gelapkan-uang-nasabah-rp-7-7-miliar-untuk?page=all>

Raynetha, T., & Hendrawati, E. (2022). Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3(2), 221–231. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v3i2.11948>

Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost Dan Pemberian Financial Reward Terhadap Niat Melakukan

Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 3029–3049. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i3.266>

Saputra, V. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Lampung Kc Bandar Lampung Kedaton). *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 2(2), 192–208. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v2i2.10473>

Sartika, D., & Mulyani, F. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *MENARA Ilmu*, XIV(01), 24–39.

Setyadi, E. J. (2010). Hubungan Antara Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi. *Fokus Ekonomi*, 5(2), 1–14.

Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*.

Sofyanty, D. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Tindakan WhistleBlowing*. 3(1).

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tri Nurdianti, I., Ilyas, F., Bengkulu, U., Supratman, J. W., Limun, K., & Bangkahulu, M. (2018). *THE INFLUENCES OF COLLECTIVISM, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, MORAL REASONING ON WHISTLEBLOWING INTENTION IN PT BRI BANK (Persero), Tbk. BENGKULU BRANCH*. 8(1), 15–25.

Winardi Ridajh Djatu. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants ' Whistle-Blowing. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 2013.