BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control* dan *personal cost* pada pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya yang berada di wilayah Jimerto terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal. Sebanyak dua belas SKPD yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, dengan jumlah responden sebanyak 57 responden yang mengembalikan dan mengisi kuesioner secara lengkap, yang kemudian diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Sesuai dengan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel status manajerial tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal. Semakin tinggi status manajerial pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya tidak menjadi jaminan untuk melakukan pelaporan pelanggaran dengan melakukan *whistleblowing* internal, karena kekuasaan yang dimiliki hanya terbatas pada staff internal yang berada di bawah kendalinya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hal ini dikarenakan peraturan, budaya dan nilai yang terbentuk pada Pemerintahan Kota Surabaya dan pegawai SKPD

Pemerintah Kota Surabaya adalah sama dan bahwa nilai-nilai tersebut tidak terbentuk begitu saja, melainkan ada proses panjang untuk membentuknya. Nilai yang sama tersebut menjadikan pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya mempunyai rasa memiliki Pemerintahan Kota Surabaya, yang mana hal tersebut menjadikan pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya berusaha untuk menghindarkan Pemerintahan Kota Surabaya dari hal-hal yang dapat merusak *image* baik Pemerintahan Kota Surabaya di mata masyarakat.

3. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hal ini dikarenakan keberuntungan dan nasib dalam bekerja juga mempengaruhi intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal seseorang. Pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya wajib bekerja sesuai dengan standar peraturan yang berlaku, dimana apabila mereka mengetahui sebuah dugaan pelanggaran, maupun tindak pelanggaran tersebut.
4. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hal tersebut mungkin dikarenakan besar risiko atau pembalasan yang akan ditanggung serta sulitnya mencari pekerjaan di masa yang akan datang untuk jenis pekerjaan yang sama, terlebih lagi jaminan hukum mengenai *whistleblowing* belum ditetapkan secara tegas.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatsan dan kelemahan yang mungkin dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian. Oleh karena itu, sebaiknya

penelitian selanjutnya mempertimbangkan beberapa keterbatasan dan kelemahan tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan bahwa pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya yang bangga mengatakan pada orang lain bahwa mereka adalah bagian dari Pemerintah Kota Surabaya pada variabel komitmen organisasi tidak valid karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.
2. Beberapa SKPD tidak bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini menjadi lebih sedikit dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya.
3. Beberapa SKPD mengembalikan kurang dari tujuh kuesioner kepada peneliti, karena SKPD tertentu tidak memililiki sekretaris dan kabid.
4. Pengumpulan data kuesioner bertepatan dengan masa sibuk pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya (akhir tahun), sehingga jumlah kuesioner yang kembali menjadi relatif lebih kecil dikarenakan terbatasnya jumlah responden.
5. Penelitian ini hanya terbatas pada intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal.
6. Instrumen penelitian hanya berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Peneliti selanjutnya yang menggunakan variabel komitmen organisasi, untuk indikator pernyataan yang tidak valid dalam penelitian ini, sebaiknya tidak digunakan pada penelitian yang akan datang.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan seluruh SKPD Pemerintah Kota Surabaya sebagai responden dalam penelitian, sehingga ketika terdapat SKPD yang tidak bersedia menjadi responden, dapat digantikan dengan SKPD yang lain.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel status manajerial dengan variabel independen yang lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti misalnya saja variabel tingkat keseriusan pelanggaran, *gender*, intensitas moral dan sebagainya yang tidak digunakan dalam penelitian ini agar jumlah kuesioner yang disebarkan nantinya dapat kembali seluruhnya dari setiap SKPD yang menjadi responden dalam penelitian..
4. Peneliti selanjutnya disarankan dapat memperbanyak jumlah responden dan mengupayakan kecukupan waktu pengumpulan kuesioner agar jumlah kuesioner yang disebarkan dapat menggambarkan atau mewakili jumlah populasi dalam penelitian.
5. Peneliti selanjutnya disarankan dapat mengangkat topik intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal.

6. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan instrumen penelitian menggunakan metode wawancara dengan perntanyaan terstruktur sehingga diperoleh kesimpulan yang komperehensif.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
STIE
PERBANAS

DAFTAR RUJUKAN

Ahmad, Syahrul Ahmar, *et al*. 2013. Internal Whistleblowing Intentions by Internal Auditors: a Prosocial Behaviour Perspective. *Malaysian Accounting Review*. Vol. 12, No. 1.

_____, 2011. Internal Whistleblowing Intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies* (*ASBES 2011*) *Proceeding*.

Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP).

Aripriyanti, Gevi Nur. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Locus of Control dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor Internal (Survei Penelitian pada Perusahaan-Perusahaan BUMN di Kota Bandung)*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandung Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.

Bertens, K. 2000. *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).

Brief, A. P. dan S. J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. *Academy of Management Review*. Vol. 11 No. 4. Pp: 710-725.

Chiu, Randy K. 2015. "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control". *Journal of Business Ethics*, 43: 65-74.

Curtis, Mary B. 2006. Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent Upon Mood?. *Journal of Business Ethics*.

Ferri, Dwi Raharjo. 2015. "Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing Internal dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan di PT. Krakatau Steel (PERSERO) Tbk." *Model Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, Vol. 15 No. 2.

Fikar, Mohammad. 2013. *Analisis Dampak Penerapan Whistleblowing System pada Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus pada PT Pertamina [Persero])*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gajah Mada.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*". Edisi 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giovani, Beatrice Napitupulu dan Yustrida, Bernawati. 2016. "Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual dan Faktor Demografi terhadap Intensi Whistleblowing". *Simposium Nasional Akuntansi Lampung XIX, Lampung.*

Han, dkk. 2012. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 14 No: 2. Pp: 109-117.

Hasan, Aliah B. Purwanika. 2009. *Kode Etik Psikologi & Ilmuwan Psikologi*. Surabaya: Graha Ilmu.

Intan, Setyawati., Komala, Ardiyani dan Catur, Ragil Sutrisno. 2015. " Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 17 No. 02.

Jex, Steve M. & Thomas W. Britt. 2014. *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach*. Third Edition. New Jersey: Wiley.

Kanter, R. M. 1968. Commitment and Social Organization: a Study of Commitment Menchanism in Utopian Communities. *American Sociological Review*, Vol. 33 No. 4. Pp: 499-517.

Keenan, John P. 2002. Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. *Empolyee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 19 No. 2. Pp: 85-94.

Keraf, Sonny A. 1998. *Etika Bisnis*: *Tuntutan dan Relevansinya*. Edisi Baru. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblwoing System-WBS). Jakarta.

Kreshastuti, Destriana Kurnia. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.

Luh, Putu Setiawati dan Maria, M. Ratna Sari. 2016. "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 17.1. Pp: 257-282.

Mowday, Richard T., *et al*. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14. Pp: 224-247.

Near, Janet P. & Marcia P. Miceli. 1985. Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, Vol. 04 No. 07.

Park, Heungsik., Rehg, Michael T. dan Lee, Dong. 2015. "The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees". *Journal of Business Ethics*, 58: 387-403.

Partanto. 1994. *Kamus Ilmiah Popular*. Surabaya: Arkola.

Perserikatan Bangsa-Bangsa. 2003. United Nations Convention Against Corruption. United Nations: New York.

Peterson, Christoper & Martin E. P. Seligman. 2004. *Character Strengths and Virtues a Handbook and Classification*. Oxford University Press: United States America.

Puni, Albert, *et al*. 2016. Religiosity, Job Status and Whistle-Blowing: Evidence from Micro Finance Companies. *International Journal of Business and Social Research*. Vol. 16 No. 2.

Rehg, Michael T., *et al*. 2008. Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science*. Vol. 19 No. 2. Pp: 221-240.

Rizki, Bagustianto dan Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi pada PNS BPK RI)". *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 19 No. 02. Pp: 276-295.

Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robert House. 2000. *12 Tokoh Etika Abad Ke-20*. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).

Rotter, Julian B. 1996. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. Vol. 80 No. 1.

Samendawai, A.H., F. Santoso, W. Wagiman, B.I. Omas, Susilaningtyas, & S.M. Wiryawan. 2011. Mengenal Whistleblowing. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Jakarta.

Schultz, *et al*. 1993. An Investigation on the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*. Vol. 31. Pp: 75-103.

Septianti, Windy. 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual Situasional dan Demografis terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Simposium Nasional Akuntansi XVI, Manado*.

Spector, Paul E. 1992. *Summated Rating Scale Construction an Introduction Series*: *Quantitattive Applications in Social Science*. London: Sage Publication Inc.

Sri, Husniati. 2017. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)". *Jurnal Online Mahasiswa Fekon*, Vol. 4 No. 1 (Februari).

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*: *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sulisutomo, Akmal & Andri Prastiwi. 2012. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Supomo, N. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.

Sweeney, P. 2008. Hotlines Helpful for Blowing the Whistle. *Finance Executive*. Vol. 24 (24). Pp: 8-31.

Taufiq, Nugraha. 2017. "Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru". *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol. 4 No. 1 (Februari).

Tranggono, Rahadyan Probo & Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 15 No. 1. Pp: 89-90.

Walgito, B. 1997. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Yusar, Sagara. 2013. "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing". *Jurnal Liquidity*, Vol. 2 No. 1 (Januari-Juni). Pp: 34-44.

Zhang, Julia., Chiu, Randy dan Wei, Liqun. 2015. "Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications". *Journal of Business Ethics*, 88: 25-41.