

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *ethical climate egoism*, *ethical climate principle*, *locus of control* dan *personal cost* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama kota Surabaya terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal. Sebanyak 70 responden telah mengembalikan dan mengisi kuesioner secara lengkap. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Pengujian data yang dilakukan menggunakan alat uji Smart PLS 3.0 dengan analisis SEM-PLS yang terdiri dari dua sub model pengujian yaitu, Model pengukuran *outer* dan model pengukuran struktural (*inner*). Sesuai dengan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Ethical Climate Egoism* berpengaruh positif terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja di KPP Karangpilang kota Surabaya yang sangat menjunjung tinggi kepentingan pribadi namun juga tidak melupakan asas kepentingan bersama membentuk sikap rasa tanggung rasa atau kepekaan pada diri PNS yang bekerja di KPP Karangpilang kota Surabaya. Nilai tersebut menjadikan PNS KPP Karangpilang kota Surabaya mempunyai rasa kepedulian terhadap kondisi atau

situasi yang terjadi misalnya pelanggaran yang masih tidak terlalu memiliki dampak yang signifikan, misalnya kepatuhan internal yang masih sering dilanggar, rasa kepedulian tersebut mereka tunjukkan dengan pendekatan preventif atau saling mengingatkan satu sama lain sebelum adanya pelanggaran yang berdampak signifikan maka tentunya tindakan atau langkah yang diambil mengarah pada pelaporan melalui saluran internal kantor, bisa secara lisan langsung mengungkapkan maupun melalui *whistle-blowing system* yang sudah menjadi sarana pelaporan adanya tindakan pelanggaran di kalangan DJP sejak tahun 2010.

2. *Ethical Climate Principle* tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal. Hal ini dikarenakan, walaupun KPP Karangpilang kota Surabaya telah sejak lama memiliki prinsip, aturan dan dasar dalam bekerja dan melayani masyarakat atau wajib pajak, pedoman tersebut diberi nama kepatuhan internal dan telah menerapkan *whistle-blowing system* yang berlaku sejak tahun 2010. tidak menjadikan PNS *to the point* terhadap pelanggaran yang terjadi, hal ini disebabkan karena pertimbangan etis dan asas kepentingan bersama. Mereka cenderung untuk mengutarakan langsung kepada pelanggar ketimbang melaporkannya secara langsung melalui saluran internal kantor atau *whistle-blowing* internal.
3. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal. Hal dikarenakan Prestasi, keberhasilan dan hasil kinerja yang baik yang diberikan oleh seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal. Ada atau

tidaknya Prestasi, keberhasilan dan hasil kinerja yang baik pada diri seorang karyawan bukan menjadi faktor dalam memicu minat seorang PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

4. *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* 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 *whistle-blowing* belum ditetapkan secara jelas dan tegas.

5.2 Keterbatasan Penelitian

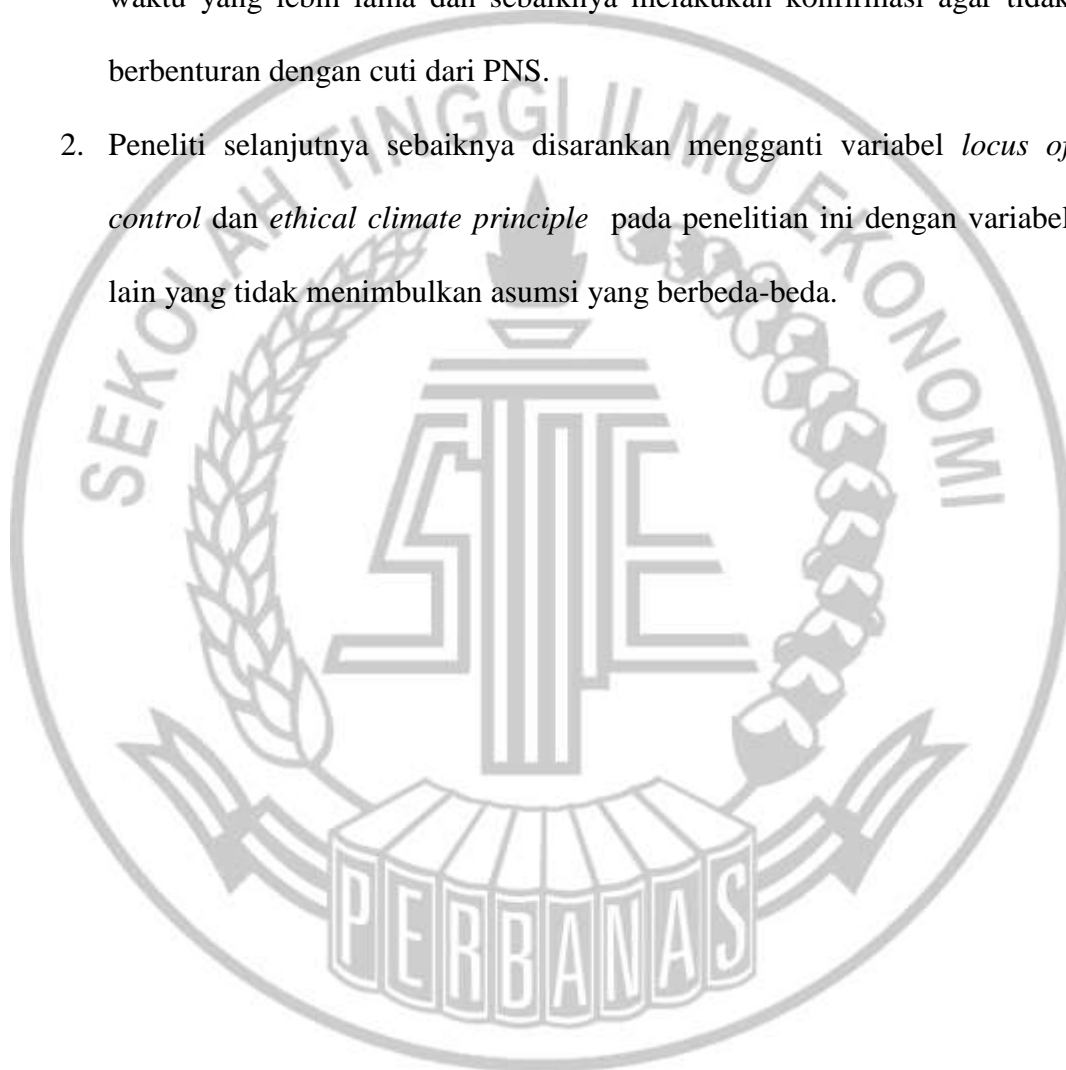
Penelitian ini memiliki keterbatasan dan kelemahan yang mungkin dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian. Oleh karena itu, sebaiknya penelitian selanjutnya memertimbangkan beberapa keterbatasan dan kelemahan tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. Dari jumlah 87 responden pegawai negeri sipil yang bersedia mengisi hanya 70 responden dikarenakan sisanya sedang cuti diluar kota dan ada beberapa hal yang tidak memungkinkan untuk menjadi responden penelitian ini, sehingga hal ini tentunya menjadikan sampel menjadi lebih sedikit dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya.
2. Dua Variabel yang digunakan oleh peneliti dinyatakan tidak berpengaruh disebabkan karena perbedaan asumsi dari responden terhadap pernyataan pada kuesioner.

5.3 Saran

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

1. Diharapkan Peneliti selanjutnya dapat menyebarkan kuesioner pada rentan waktu yang lebih lama dan sebaiknya melakukan konfirmasi agar tidak berbenturan dengan cuti dari PNS.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya disarankan mengganti variabel *locus of control* dan *ethical climate principle* pada penelitian ini dengan variabel lain yang tidak menimbulkan asumsi yang berbeda-beda.



DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, S.A. 2011. *Internal Auditor and Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Organizational, Individual, Situational, and Demographic Factors*. School of Accounting, Finance and Economics: Edith Cowan University. Western Australia.
- Ajzen. (1991). *The Theory of Planned Behavior: Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, pp 179-211.
- Aliyah, S. (2015) "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*". *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 12(2),173-189.
- Bagustianto, R. dan Nurkholis. (2015) "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*". *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*, Medan, 16-19 September.
- Blum, L. (1991). *Moral Perception and Particularity*. Cambridge: Cambridge University.
- Brandt, R.B. (1995). *Morality, Utilitarianism, and Rights*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bar Victor & John Cullen, "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations," *Research in Corporate Social Performance and Policy* 9(1987): 51-71
- Brennan dan Kelly. 2007. Sebuah Studi Tentang *Whistleblowing* Antara Auditor Peserta Pelatihan. *The British Accounting Review*. Vol. 39(1): 61-87.
- Brief, A. P. dan S. J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. *Academy of Management Review*. Vol. 11 No. 4. Pp: 710-725.
- Cullen, J.B., Victor, B., and Stephens, C.U. (1989). An Ethical Weather Report: *Assessing the Organization's Ethical Climate Organizational Dynamics*. Vol. 18, Iss. 2; p. 50-52.
- Curtis, Mary B. 2006. Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent Upon Mood?. *Journal of Business Ethics*.
- Dewing, I. P., dan Russell, P. O. (2016) "*Whistleblowing, governance and regulation before the financial crisis: the case of HBOS*". *Journal of Business Ethics*, 134(1),155-169.
- Djamilah, S dan Wijaya, N.H.S. 2008. "Perspektif Etika Terhadap *Whistleblowing*". *Telaah Bisnis*, Vol. 9 No. 2. Desember 2008
- 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.
- Giovan i, Beatrice Napitupulu dan Yustrida, Bernawati. 2016. "Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual dan Faktor Demografi terhadap Intensi *Whistleblowing*". *Simposium Nasional Akuntansi Lampung XIX, Lampung*

- Ghozali, Imam dan Latan, H. 2012. *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gundlach et al. 2003. “ *The Decision to Blow The Whistle : A Social Information Processing Framework*”. *Academy of Management Review*, Vol. 28, No.1, pp. 107-123.
- 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.
- Jalil, F. Y. (2014). Pengaruh Komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit terhadap perilaku whistleblowing . *Jurnal Akuntansi*.
- Kadek Gita, Made Gede, dan Ni Made. 2018. Pengaruh Skeptisme Profesional, Etika, Tipe Kepribadian, Kompensasi dan Pengalaman pada Pendeteksian Kecurangan. *E- journal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana. Vol.7.1.
- Keraf, Sonny A. 1998. *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Edisi Baru. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). *whistleblowing* dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*.
- 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.
- Miceli, M.P., dan Near, J.P. (2005) “Standing up or standing by: *What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing?* In J. Martocchio”, *Research in personnel and human resources management* 24, 95–136).
- Nurhidayat, Ilham (2017). Dilematika Whistleblower Birokrat: Pahlawan atau Pengkhianat?
- Parianti, N. P., & Suartana, I. W. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Rachels, J., (1989). *The Right Things To Do* . New York: McGraw-Hill., (1999). *The Elements of Moral Philosophy*. Boston: McGraw-Hill College.
- 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.
- 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.
- Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Social Psychology*, Erlangga, Jakarta, 2003, hlm. 49

- 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.
- Sarlito W Sarwono dan Eko A Meinarno, Psikologi Sosial, Jakarta; Penerbit Salemba Humanika, 2009.
- 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.
- Samendawai, A.H., F. Santoso, W. Wagiman, B.I. Omas, Susilaningtyas, & S.M. Wiryawan. 2011. *Mengenal Whistleblowing*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Jakarta.
- Septianti, Windy. 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual Situasional dan Demografis terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Simposium Nasional Akuntansi XVI, Manado*.
- Sugiarto dkk. 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- 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).
- Transparency International. 2015. Corruption Perceptions Index 2015. <http://www.transparency.org/cpi2015#resultstable>.
- Tri Dayakisni dan Hudaniah, Psikologi Sosial, Malang: UMM Press, 2009
- VanSandt, Craig V., 2001. *An Examination of The Relationship Between Ethical Work Climate And Moral Awareness*, Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Management, Blacksburg: Virginia.
- VanSandt, Craig V, Jon M. Shepard and Stephen M. Zappe. (2006). *An Examination of The Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness*. *Journal of Business Ethics* 68 : 409-432.
- Yusar, Sagara. 2013. "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing". *Jurnal Liquidity*, Vol. 2 No. 1 (Januari-Juni). Pp:34-44.

Winardi, R. D. (2014) "Using Situational Factors to Predict External *Whistle-Blowing Intention of Lower-Level Civil Servants In Indonesia*". *Simposium Nasional Akuntansi XVII*, Lombok, 24-27 September.

