

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment*, dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yang artinya dalam penentuan sample terdapat beberapa kriteria yang telah ditetapkan peneliti untuk menjadi responden penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, melalui instrumen penyebaran kuesioner secara langsung kepada anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya yang telah memenuhi kriteria penelitian. Data yang dapat diolah sebanyak 96 responden dari 150 penyebaran kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis inferensial dengan pengujian *outer model* dan *inner model* dengan bantuan program SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan jawaban dari perumusan masalah serta pembuktian hipotesis penelitian dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar komitmen organisasi yang terdapat dalam diri anggota organisasi maka

akan semakin besar pula intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system*

2. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa *ethical-climate egoism* berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *ethical-climate egoism* yang terdapat di dalam diri anggota organisasi maka akan semakin besar pula intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system*
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa *fair treatment* tidak berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar *fair treatment* yang diberikan organisasi kepada anggota organisasi maka akan semakin besar pula intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system*, akan tetapi hasil menunjukkan bahwa *fair treatment* yang diberikan organisasi akan di terima oleh anggota organisasi berdasarkan persepsi dan justifikasi dari masing-masing anggota organisasi hal ini disebabkan karena tidak adanya tolak ukur yang mutlak dalam menentukan suatu tingkat keadilan berupa perilaku maupun tindakan yang diberikan organisasi kepada anggota organisasi.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar tingkat keseriusan kesalahan yang terjadi di dalam organisasi maka akan

semakin besar intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, supaya peneliti berikutnya akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, maka perlu diperhatikan keterbatasan yang secara langsung mempengaruhi hasil penelitian yaitu besarnya tingkat pengembalian penyebaran kuisioner dari responden yang disebabkan karena topik penelitian yang dianggap sensitif dan erat kaitannya dengan rahasia organisasi (manajemen organisasi).

5.3 Saran

Peneliti menyadari dengan beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian kali ini sehingga peneliti memberikan saran yang dapat digunakan untuk menjadi bahan pertimbangan peneliti selanjutnya yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih ruang lingkup penelitian yang lebih luas untuk dijadikan populasi dalam penelitian sehingga hasil penelitian yang dilakukan semakin lengkap serta dapat digeneralisasikan dengan lebih baik lagi

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyertakan instrumen penelitian melalui metode wawancara dengan pertanyaan terstruktur sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang komprehensif
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali variabel *fair treatment* dengan mempertimbangkan justifikasi responden penelitian yang pada penelitian kali ini tidak memiliki pengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*.



DAFTAR PUSTAKA

- Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)*. 2011. “*Fraud Examiner Manual*”
- Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) Indonesia Chapter #111*. 2017. “*Survai Fraud Indonesia 2016*”. Jakarta
- Afriana, Rheny Hanif, dan Odlatma Fajar. 2017. *Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap Whistleblowing Intention*. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Vol 10. No 01. Hal 11-20
- Ajzen, Icek. 1991. “*The Theory of Planned Behavior*”. *Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol 50. Hal 179-211
- AjzenI. (2006). “*Attitude personality and behavior (Second Edition)*”. London: OpenUniversityPress
- Amrian, Nani. (2015). “*Perempuan Maskulin?*”. *Jurnal E quilibrium Pendidikan Sosiologi*. Vol III. No 01. ISSN e-2477-0221 p-2339-2401
- Aprilyanti, Selvia. (2017). “*Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT OASIS Water International Cabang Palembang)*”. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*. Vol 1. No 2
- Bagustianto, R. 2012. “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat PNS untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)*”. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol 19 (2), 276-295
- Devi, E. K. D. (2009). “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*”. *Doctoral Dissertation*, Program Pasca Sarjana, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Duska, RF & BS Duska. (2006). “*Accounting Ethics*”. Blackwell Publishing. Australia
- Dwi, Andika. Hamid, Djahmur. Dan Prasetya,Arik. (2017). “*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 43. No 01

- Dwi, Ferri Raharjo. 2015. "*Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing Internal dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan PT Krakatau Steel Tbk*". Jurnal Riset Akuntansi, Auditing & Informasi. Vol 15. No 02
- Elisabeth, Vera dan Dahesihsari, Rayini. 2017. "*Perusahaan Tidak Adil Kepada Saya : Gambaran Perceived Justice Pada Situasi Perubahan*"
- Fajri, Muhammad, Purnamasari, Pupung, dan Maemunah, Mey. 2017. "*Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi, dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing*". Vol 18. No 1. Hal 37-45
- Feba, Zulfiah. 2017. "*Pengaruh Gender, Religiusitas, dan Retaliasi terhadap Intensi dalam Melakukan Whistleblowing-system, Studi Empiris pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan D.I. Yogyakarta*". Jurnal Akuntansi. Vol 1, No.1. Hal 44-54
- Ghazali, Imam dan Latan. 2012. "*Partial Least Square, Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 untuk penelitian empiris*". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003. "*Behavioral in Organizations (understanding and managing the human side of work)*". Edisi 8, Prentice Hall"
- Handoko, T. Hani. 2014. "*Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi : Edisi 01*". Yogyakarta : BPF
- <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3657744/mantan-dirut-pt-pelindo-iii-dituntut-3-tahun-penjara>
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999, metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Manajemen, Yogyakarta : BPF, 1999
- Jogiyanto, H.M. 2007. Metodologi Penelitian Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi Offset
- Kristanto, harris. 2015. "*keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan : studi kasus CV. Fiber glass, surabaya*". Jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol 17, no 1 Maret, 86-98
- Moh. Nazir. 2014. "*Metode Penelitian*". Bogot : Ghalia Indonesia

- Narwoko, Dwi, J. Dan Suyanto, Bagong. (2011). *“Sosiologi teks pengantar dan terapan”*. Jakarta : Kencana
- Near, Janet P dan Miceli, Marcia P. 1985. *“Organizational Dissidence : The Case of Whistle-Blowing”*. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16
- Purwanto, Edy., Mulyadi, JMV., dan Anwar, Choirul. 2017. *“Kajian Konsep Diamond Fraud Theory”*. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 17. No 3
- Putu, Luh Setiawati dan M, Maria Ratna. 2016. *“Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral, dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana”*. Vol 12.1. Hal 257-282
- Pihanto, Hendi, S.E., M.Ak. 2018. *Etika Bisnis dan Profesi : Sebuah Pencarian. Edisi Pertama*. Depok: Rajawali Pers 2018
- Porter, L.W dan Steers, R.M. 1983. *“Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians”*. *Journal of Applied Psychology*. Vol 59. Hal 603-609
- Priyastivi. 2017. Pengaruh Faktor Demografi dan Iklim Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing Internal*. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol 4. No 1. Hal 12-22
- Ranupandojo. 2001. *“Manajemen Personalia”*. Yogyakarta : BPF
- Rohmaida, Lestari dan Rizal Yaya. 2017. *Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukannya oleh Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal Akuntansi*. Vol XXI. No 03. Hal 336-350
- Romanus Wilopo. 2014. *Etika Profesi Akuntan : Kasus-kasus di Indonesia*. Edisi Kedua. Surabaya : STIE Perbanas Surabaya
- Said, Jamalia,. Alam, Md Mahmudul., Ina, Dar Bt Mohamed. 2017. *“Job Satisfaction, Fair Treatment, and Corporativeness Influence the Whistleblowing Practice”*. *Asia-Pasific Journal of Business Administration*.
- Setyawari, Intan, Ardiyani, Komala, dan Ragil, Catur. 2015. *Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 17 Nomor 2

Sudiro, Achmad. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara 2018

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : alfabeta

Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-15 Oktober 2008. Bandung

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Wirawan. 2007. *“Budaya dan Iklim Organisasi”*. Jakarta. Salemba Empat

Yeoh, Peter. 2014. *“Whistleblowing : Motivations, Corporate Self-Regulations, and the Law”*. *International Journal of Law and Management*. Vol 56 Iss 6 pp. 459 – 474

Zhang, Julia. 2013. *“On Whistleblowing Judgment and Intention”*. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 24. No 7 pp 627-3946

