

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari komitmen organisasi, *personal cost*, sikap dan kontrol perilaku, serta pengaruh dukungan organisasi yang memoderasi *personal cost*, sikap dan kontrol perilaku terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan data primer yang disebarakan melalui kuesioner kepada 41 SKPD Kota Surabaya dan sebanyak 200 data responden dapat diolah. Alat uji statistik yang digunakan adalah *WarPLS 4.0* dengan analisis *outer* dan *inner model*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen yang tinggi menandakan pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi yang tinggi, beranggapan bahwa organisasi merupakan bagian dari dirinya, sehingga mendorong rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.
2. *Personal cost* berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin rendah persepsi pegawai terhadap tingkat keseriusan *personal cost* semakin besar intensi

mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Ketika persepsi balasan yang doberikan cukup kecil mereka tidak takut untuk melaporkan, namun ketika persepsi balasan cukup besar seperti pemecatan maupun pemenjaraan kemungkinan besar memngaruhi mereka untuk tidak melakukan *whistleblowing*.

3. Sikap berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar keyakinan positif pegawai terhadap *whistleblowing* semakin tinggi keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Persepsi positif PNS SKPD Kota Surabaya bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan terpuji dan upaya untuk melindungi organisasi mendorong kuat keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Kontrol perilaku yang dispersepsikan berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin kuat persepsi kontrol perilaku pegawai akan mendorong kuat keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Rasa percaya diri dan tanggung jawab yang dimiliki PNS SKPD Kota Surabaya dirasakan mampu untuk meningkatkan keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*.
5. Dukungan organisasi memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi persepsi atas balasan yang akan diterima maka semakin kecil keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

6. Dukungan organisasi memoderasi hubungan sikap terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan maka semakin besar keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
7. Dukungan organisasi memoderasi hubungan kontrol perilaku terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan maka semakin besar keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

5.2 **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat mengganggu hasil penelitian, antara lain:

1. Tidak adanya data pasti mengenai jumlah populasi pegawai SKPD Kota Surabaya, sehingga jumlah responden penelitian ini diasumsikan berdasarkan banyaknya jumlah SKPD yang terdapat di Kota Surabaya.
2. Jumlah kuesioner yang disebar tidak mencapai target yang diinginkan peneliti karena kuesioner disebar mengikuti permintaan dan kesediaan SKPD.

5.3 **Saran**

Berdasarkan hasil data dalam penelitian ini maka diperlukan adanya saran agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel seperti *personal responsibility*, pendidikan maupun saluran pelaporan sebagai faktor yang dapat memengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan dengan metode kualitatif atau wawancara sehingga hasil penelitian yang diberikan lebih mendalam.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan subjek penelitian yang berbeda atau Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Kota / Kabupaten lainnya yang memiliki tata kelola yang berbeda dengan pemkot Surabaya.

2. Bagi SKPD Kota Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel sebagai pendorong kuat untuk menjadi *whistleblower*, oleh karena itu dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kebijakan terkait intensi pegawai untuk melaporkan kecurangan, yang salah satunya dengan menerapkan sistem *whistleblowing*.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. W., & Hasma. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dengan Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 1(3), 385-407.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Aliya, S., & Marisan, I. (2017). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Dengan *Reward Model* Sebagai Variabel *Moderating*. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 96-117.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2013). *Towards a Conceptual Model of Whistleblowing Intentions Among External Auditors*. *The British Accounting Review*, 45(1), 10-23.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2015). *The Moderating Role of Perceived Organizational Support in Breaking the Silence of Public Accountant*. *Journal Business Ethics*, 147(3), 509-527.
- Anti-Corruption Clearing House*. (2018). Statistik TPK Berdasarkan Instansi, dari: <https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi/tpk-berdasarkan-instansi>.
- (2018). Statistik TPK Berdasarkan Wilayah, dari: <https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi/tpk-berdasarkan-wilayah>.
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*. (2016). *Report to the Nations*, dari: <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2018/>.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2), 276-295.
- Bouville, M. (2007). *Whistleblowing and Morality*. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579-585.
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2018). Temukan Cukup Bukti, Kejati Cekal Lima Pengurus YKP, dari: <http://surabaya.bpk.go.id/?p=25108>

- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviors*. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Callahan, E. S., Dworkin, T. M., Fort, T. L., & Schipani, C. A. (2002). *Integrating Trends in Whistleblowing and Corporate Governance: Promoting Organizational Effectiveness, Societal Responsibility, and Employee Empowerment*. *Am. Bus. LJ*, 40, 177.
- Cook, K. S., Cheshire, C., Eric, R. W., & Nakagawa, S., (2013). *Social Exchange Theory*. In *Handbook of social psychology* (61-88). Springer, Dordrecht.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review*. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Curtis, M. B. (2006). *Are Audit-related Ethical Decisions Dependent Upon Mood?* *Journal of Business Ethics*, 68(2), 191-209.
- Detik News. (2016). Eks Pejabat Pemkot Surabaya Jadi Tersangka Tukar Guling Tanah, dari: <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4228827/eks-pejabat-pemkot-surabaya-jadi-tersangka-kasus-tukar-guling-tanah>.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares*. Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program *WarpPLS 4.0*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hanning, M. T., Tamba, L., Yunus, M., & Nara, N. (2016). Desentralisasi Kewenangan Pelayanan Publik pada Kecamatan di Kabupaten Pangkep. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 73-92.
- Hartono, J. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis. Salah Kaprah dan Pengalaman - Pengalaman*: BPFE Yogyakarta.
- Idn Times Jatim. (2018). Bangga! Ini Deretan Penghargaan Internasional Surabaya Selama 2018, dari: <https://jatim.idntimes.com/news/jatim/cynthia-chaerunissa/bangga-ini-sederet-penghargaan-internasional-yang-diterima-surabaya>.
- Institute for Criminal Justice Reform*. (2016). *Review ICJR atas Ancaman dan Perlindungan Pelapor atau Whistleblower di 2016*, dari: <https://icjr.or.id/review-icjr-atas-ancaman-dan-perlindungan-pelapor-atau-whistle-blower-di-2016/>.
- Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol atas Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku *Whistleblowing*. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(1), 63-84.

- Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). *Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in Six Languages*. *Journal of Business and Media Psychology*, 4(2), 11-20.
- Kaptein, M. (2011). *From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizational on Employee Responses to Observed Wrongdoing*. *Journal of Business and Ethics*, 98(3), 513-530.
- Kompas. (2015). Berakhirnya Drama Kasus Minta Saham di MK, dari: <https://nasional.kompas.com/read/2015/12/17/10163591/Berakhirnya.Drama.Kasus.Minta.Saham.di.MKD>.
- Kreshastuti, & Kurnia, D. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1-15.
- Kumaat, Valery G. (2011). *Internal Audit*. Jakarta:Erlangga.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2016). *Whistleblowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects*. *Journal Business Ethics*, 152(2), 573-588.
- Merdeka.com. (2013). Ini Trik Walikota Risma Cegah Korupsi di Pemkot Surabaya, dari: <https://www.merdeka.com/peristiwa/ini-trik-wali-kota-risma-cegah-korupsi-di-pemkot-surabaya.html>.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Napitupulu, G. B., & Bernawati, Y. (2016). Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, dan Faktor Demografi Terhadap Intensi *Whistleblowing* *Simposium Nasional Akuntansi XIX*.
- Nuryaman. & Christina, V. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis : Teori dan Praktik*: Ghalia Indonesia.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). *Whistleblowing as Planned Behavior A Survey of South Korean Police Offices*. *Journal Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Peraturan Pemerintah No. 17. (2018), dari: <https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175512/PP%20Nomor%2017%20Tahun%202018.pdf>

- Peraturan Pemerintah No. 18. (2016), dari: <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2016/10/PP-NOMOR-18-TAHUN-2016-PERANGKAT-DAERAH.pdf>
- Putriana, A., Hariadi, B., & Prihatiningtias, Y. W. (2018). *Factors Affecting Intention On Whistleblowing: An Analysis On Moderated Model Of Whistleblowing Channel*. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(2), 125-145.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal Persepi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17(2), 209-219.
- Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). *An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting*. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business: A Skill Building Approach*: WILEY.
- Setyawati, I., Ardiyanti, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan *Whistleblwoing* Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 22-33.
- Suratno. (2017). Perlindungan Hukum Saksi dan Korban Sebagai *Whistleblower* dan *Justice Collabolators* Pada Pengungkapan Kasus Korupsi Berbasis Nilai Keadilan. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 4(1), 130-139.
- Urumsah, D., Syahputra, B. E., & Wicaksono, A. p. (2018). *Whsitleblowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Proffesional Commitement*. *Jurnal Akuntansi*, 22(03), 354-367.
- Yuswono, T. A., & Hartijasti, Y. (2018). *Employees' Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational Support as Moderating Variable*. *Journal of Accounting and Investment*, 19(2), 121-136.