

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *ethical climate-principle*, *personal cost reporting*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat PNS untuk melakukan *whistle-blowing*. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 69 kuesioner yang telah disebarakan kepada 90 PNS yang bekerja pada KPP Pratama Mulyorejo Wilayah Jawa Timur. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat PNS untuk melakukan *whistle-blowing*. Hal ini disebabkan karena adanya dilema keputusan oleh pegawai sehingga sulit untuk memutuskan berkomitmen kepada organisasi (instansi pemerintah).
2. *Ethical Climate-Principle* berpengaruh signifikan positif terhadap minat PNS untuk melakukan *whistle-blowing*. Hal ini disebabkan karena mematuhi peraturan serta kebijakan dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting bagi pegawai.
3. *Personal Cost Of Reporting* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat PNS untuk melakukan *whistle-blowing*. Hal ini disebabkan karena pegawai meyakini bahwa *whistle-blowing system* adalah saluran pelaporan kecurangan yang aman bagi pegawai.

4. Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh signifikan positif minat PNS untuk melakukan *whistle-blowing* atau hipotesis keempat diterima. Hal ini disebabkan karena materialitas suatu kecurangan menunjukkan besarnya kerugian yang timbul bagi organisasi sehingga mempengaruhi minat melakukan *whistle-blowing*.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan baik dalam hal pengambilan sampel dan dalam segi pengujian sampel. Keterbatasan penelitian tersebut antara lain :

1. Pengumpulan data tidak maksimal karena dilakukan pada akhir tahun. Periode tersebut merupakan waktu di saat para PNS meakukan pelaporan dan pertanggungjawaban akhir tahun. Selain itu, pada akhir tahun banyak PNS yang mengambil cuti besar. Hal ini menyebabkan terbatasnya PNS yang tersedia untuk mejadi responden penelitian.
2. Penelitian ini hanya diolah berdasarkan data kuesioner dan tidak melakukan wawancara tambahan untuk mengonfirmasi jawaban responden.
3. Peneliti tidak dapat memastikan bahwa seluruh responden adalah PNS. Ada kemungkinan bahwa beberapa responden adalah bukan PNS melainkan Pegawai Kontrak.
4. Kemungkinan adanya bias pemahaman terhadap item pernyataan variabel tingkat keseriusan kecurangan.

### 5.3 Saran

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan dan kekurangan, sehingga peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, adapun sarannya sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar menggabungkan penyebaran kuesioner dengan wawancara sehingga persepsi responden terhadap pernyataan yang ada dapat diketahui secara mendalam.
2. Penelitian selanjutnya dapat menjelaskan dengan lebih rinci maksud dari item pernyataan kuesioner sehingga mudah dimengerti oleh responden.
3. Peneliti selanjutnya harus memastikan status kepegawaian pegawai yang menjadi responden sehingga memenuhi kriteria sampel yang digunakan.
4. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lain di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yang memberikan hasil yang mendukung misalnya *gender*, sikap terhadap *whistle-blowing*, *ethical climate-egoism*, *self efficacy* dan lain sebagainya.
5. Bagi KPP Pratama Mulyorejo Wilayah Jawa Timur tetap mempertahankan penerapan *ethical climate-principle* yang tinggi sehingga di dalam organisasi terdapat aturan yang menjadi pedoman bagi pegawai untuk bekerja. Komitmen organisasi harus ditingkatkan dan sebaiknya diberikan arahan dan pengertian mengenai pentingnya

pegawai untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Adanya sosialisasi mengenai *whistle-blowing system* harus dilakukan sehingga pegawai mengetahui saluran pelaporan yang tepat dan kecurangan seperti apa yang layak untuk dilaporkan.





## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. Wahyudin dan Hasma. 2017. Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *Ekuitas: 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.
- Akdon, Riduwan. 2012. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Cetakan I. Bandung : Alfabeta.
- Alleyne, Philmore .2016. The Influence of Organisational Commitment And Corporate Ethical Values on Non-public Accountants' Whistle-blowing Intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190 – 210.
- Allison, Graham T. 1986. Conceptual Models and The Cuban Missile Crisis: Rational Policy, Organization Process and Bureaucratic Politics. California: The Rand Corporation.
- Aliyah, Siti. 2015. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing”. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 12 (2), 173-189.
- Bagustianto, Rizki & 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.
- Baihaqi, *et al.* 2018. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kolektivisme, Nilai-Nilai Etika Perusahaan dan Penalaran Moral terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing”. *Jurnal Prosiding SNA XXI Samarinda-2018*.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710–725.
- Cullen, J. B., Victor, B & Bronson, J. W. 1993. The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of its Development and Validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Ghozali, Imam. 2016. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hartono, Jogiyanto. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Edisi 6. Yogyakarta: BPFE.
- Hanif, Rheny V. A dan Odiatma, Fajar. 2017. Pengaruh *Personal Cost Reporting*, *Status Wrong Doer* dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 10(10), 11-20.
- Hayati, Nur dan Wulanditya, Putri. 2018. Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures. *The Indonesian Accounting Review*, 8(1), 25-35.
- Husniati, Sri. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. *JOM Fekon*, 4 (1), 1223-1227.
- 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 (*Whistleblowing System-WBS*). Jakarta.
- Kuryanto, A.D. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada KAP di Indonesia). *Tesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Meyer, J. P, dan Allen, N. J., 2007, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Mustapha, Mazlina dan Siaw, Ling S.. 2012. Whistle Blowing: Perceptions of Future Accountants. *International Conference on Economics Business Inovation*, 38, 135- 139.
- Namazi, Mohammad dan Ebrahimi, Fahime. 2017. A Study of Accountants' Whistle-blowing Intention: Evidence from Iran. *Int. J. Business Governance and Ethics*, 12(4), 349-373.
- Napitupulu, Giovanni B., Bernawati, Yustrida. 2017. "Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi *Whistleblowing*". *Jurnal Prosiding SNA IX Lampung-2016*.
- Nopyandri. 2011. Penerapan Prinsip Good Enviromental Governance Dalam Rangka Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2 (1), 31 -48

- Near, Janet P. & Marcia P. Miceli. 1985. Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*.
- , 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38(3): 525-544.
- Sabang, M. I. 2013. Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu-Kelompok, dan Minat menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah. *Tesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Sagara, Yusuar. 2013. Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing, *Jurnal Liquidity*, Jakarta:, 2(1), 34-44.
- Sasmita, Indi. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan *Whistle-blowing*, Surabaya: STIE Perbanas.
- Schultz-Jr, J. J., D. A. Johnson, D. Morris, dan S. Dyrnes. 1993. An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an Inter Setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Setyawati, Intan *et al.* 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 22-33.
- Sheilywati. 2015. Komitmen Organisasional dan *Authentic Happiness*: Studi Kasus Karyawan Pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 33-60.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- VanSandt, Craig V, Jon M. Shepard & Stephen M. Zappe. (2006). An Examination of The Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness. *Journal of Business Ethics*, 68, 409-432.
- Winardi, Rijadh D. 2013. The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 61-376.
- Wikamorys, D.A & Rochmach, T.N. 2017. Aplikasi *Theory of Planned Behavior* dalam Membangkitkan Niat Pasien Untuk Melakukan Operasi Katarak. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(1), 32-40.



Zainol, Zaifudin *et al.* 2017. Factors Influencing Whistleblowing Intention Among Accountants In Malaysia. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 80-88.

<https://www.liputan6.com/news/read/3230583/vonis-29-tahun-penjara-gayus-tambunan-yang-tak-membuat-jera> 15 maret 2019

<https://www.tribunnews.com/nasional/2010/03/22/inilah-kronologi-kasus-gayus-versi-kejaksaan>, diakses 10 November 2019

[https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen\\_organisasi](https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi), diakses 10 November 2019

[www.kejaksaan.co.id/UU-No-31-Tahun-2014](http://www.kejaksaan.co.id/UU-No-31-Tahun-2014), diakses 10 November 2019

<http://www.pajakonline.com/engine/peraturan/> , diakses 10 November 2019

