

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh dari saluran pelaporan anonim, sosialisasi antisipatif, pemberian *reward* terhadap niat pegawai untuk Melakukan *Whistle-blowing*. Berdasarkan hasil dari analisis yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh terhadap *niat melakukan whistleblowing*. Saluran pelaporan anonim yang ada pada suatu organisasi tidak mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistleblower* karena seseorang tidak akan melaporkan kecurangan apabila menggunakan identitas asli dengan kata lain seseorang tersebut masih ragu dalam melaporkan tindakan kecurangan jika kerahasiaan data mereka masih belum terjamin kemananannya yang nantinya akan membuat terancam keselamatan bagi pelapor akibat pembalasan dendam dari pelaku, maka dari itu perlu adanya aturan yang jelas dan keamanan bagi pelapor untuk dapat diterapkan didalam lingkungan tempatnya bekerja.
2. Sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh secara positif terhadap *niat melakukan whistleblowing*. Sosialisasi antisipatif mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistleblower* karena proses dari sosialisasi antisipatif dapat membentuk ekspektasi terhadap suatu karir selama proses sosialisasi individu menunjukkan sikap-sikap, norma-norma, dan nilai-nilai dari suatu profesi yang

akan ditekuninya. Oleh karena itu, perusahaan sebagai penyedia sistem pelaporan pelanggaran dan memiliki tata kelola yang baik harus bisa menjaga kerahasiaan identitas para whistleblower demi menjaga keselamatannya

3. Pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *niat melakukan whistleblowing*. Pemberian *reward* kepada pelapor tidak mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistleblower* karena pelaporan kecurangan yang dijanjikan *reward* akan dapat menimbulkan perselisihan antar pegawai jika melaporkan suatu tindakan kecurangan didasarkan atas dijanjikan suatu hadiah bukan karena inisiatif atau pribadi sendiri. Disisi lain perusahaan juga tidak bisa memberikan kedudukan kepada seseorang secara cuma-cuma tanpa kualifikasi yang memadai dari seseorang itu sendiri.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Selama dilakukannya penelitian ini, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian seseorang atau pegawai untuk menyampaikan pendapat dimana jawaban atau respon setiap responden berbeda dan masing-masing pribadi memiliki sudut pandang yang berbeda sehingga mempengaruhi jawaban yang diberikan, hal ini dapat menyebabkan adanya jawaban diluar perkiraan peneliti sehingga data yang dapat di olah oleh peneliti hanya 117 dari total 124 data responden dan hanya menggunakan responden pemerintah dan swasta.

2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang memungkinkan terbatasnya penjelasan tertentu yang ingin disampaikan oleh responden.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan sebagai pertimbangan, yaitu:

1. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini masih sangat rendah, berarti masih terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing. Oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan meneliti faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan whistleblowing seperti komitmen profesional, dilemma etika, *personal cost of reporting*, tingkat keseriusan kecurangan, lingkungan etika dan locus of control dalam melakukan penelitian mengenai whistleblowing.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya teknik pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga melakukan wawancara langsung kepada responden sehingga diperoleh data yang jelas dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T., Suherita, & Yonnedi, E. (2016). Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran Dan *Personal Cost* Terhadap Minat Untuk Melaporkan Kecurangan Pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1-25.
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing*. *JDEB Vol. 12 No. 2*, 173-189.
- Bakri. (2014). Analisis Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya Dengan *Whistleblowing*. *Jurnal Al-Mizan, Volume. 10 Nomor 1*, 152-167.
- Mela, F. N., Zarefar, A., & Andreas. (2016). *The Relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences 219*, 507-512.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol. 17 No. 2*, 209-219.
- Sofia, A., Herawati, N., & Zuhdi, R. (2013). Kajian Empiris Tentang Niat *Whistleblowing* Pegawai Pajak. *JAFFA Vol.1 No.1*, 23 - 38.
- Wahyuningsih, W. (2016). Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, *Gender* Dan Masa Kerja Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi, Vol.4, No. 1*.
- Zalmi, W. D., Syofyan, E., & Afriyenti, M. (2019,). Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus Of Control*, Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi di Universitas Negeri Padang). *Eksplorasi Akuntansi*, 290-305.
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada PNS BPK RI)". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 19. No. 2, 276-295.
- Near, J.P. and Miceli, M.P., 1985. Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of business ethics*, 4(1), pp.1-16.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Hayati, Nur., & Wulanditya, Putri. 2018. *Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures*. *Journal The Indonesian Accounting Review* Vol. 8, No. 1, 25 – 35

Aliyah, Siti. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing*. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, Vol. 12, 173 – 189.

Ajzen, I. 1991. *The Theory of Planned Behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50(2): 179-211.

Ajzen, I. 2006. *Attitudes, personality, and behaviour (2nd. Edition)*. Milton-Keynes, England: Open Univesity Press / McGraw-Hill

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710–725.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).2008. *Pedoman Sistem PelaporanPelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta.

Miceli, M. P., Near, J. P., dan Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. New York: Routledge

Napitupulu, Giovanni B., Bernawati, Yustrida. 2017. “Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi *Whistleblowing*”. *Jurnal Prosiding SNA IX Lampung-2016*.

Park, H. dan J. Blenkinsopp. 2009. *Whistle-Blowing as Planned Behaviour—A Survey of South Korean Police Officer*. *Journal of Business Ethics* 85(4): 545-556.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Etikan, I. et. al. 2015. *Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling*. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*.

Albrecht, W. Steve.2014. *Iconic Fraud Triangle endures*. *Fraud Magazine*. Association of Certified Fraud Examiners, Inc.

Elias, R. Z. (2008). Auditing Students Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managemerial Auditing Journal*, 23(3), 283- 294.

- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gao, J., Greenberg, R. & Wong-On-Wing, B. Whistleblowing Intentions of Lower-Level Employees: The Effect of Reporting Channel, Bystanders, and Wrongdoer Power Status. *J Bus Ethics* 126, 85–99 (2015).
- Albrecht William, Steve Albrecht, Chad O Albrecht.2014. Akuntansi Forensik:Forensic Accounting. Salemba Empat. Jakarta.
- Sweeney, Susan.(2008).”101 Ways to Promote Your Tourism Bussiness Web Site”. Maximum Press : Canada
- CNN Indonesia. 2019. “Jejak Suap Bupati Kotim yang Rugikan Negara Rp5,8 Triliun”, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190207072914-12-367023/jejak-suap-bupati-kotim-yang-rugikan-negara-rp58-triliun> diakses 09 Februari 2020
- Andrian Pratama Taher. 2019. "KPK Tetapkan Bupati Kotawaringin Timur Supian Hadi Tersangka", <https://tirto.id/kpk-tetapkan-bupati-kotawaringin-timur-supian-hadi-tersangka-dfJy> diakses 09 Februari 2020
- Srihandriatmo Malau. 2019. “454 Kasus Korupsi Ditangani Sepanjang 2018” *TribunNews*. <https://www.tribunnews.com/nasional/2019/02/08/454-kasus-korupsi-ditangani-sepanjang-2018> diakses pada 09 Februari 2020
- Alamsyah, Wana., Abid, Lais ., & Sunaryanto, Agus. 2018. Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2018. *Indonesia Corruption Watch*.