

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah dilakukan analisis data beserta pembahasan, berikut adalah hal-hal yang bisa disimpulkan dari penelitian ini:

1. Dengan adanya pemberian *Reward* kepada karyawan perusahaan ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat pengaduan kecurangan (*whistleblowing*) di dalam PT Gudang Garam Tbk.
2. Kecenderungan akan kolektivisme yang dimiliki oleh di PT Gudang Garam Tbk ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat pengaduan kecurangan (*whistleblowing*) di PT Gudang Garam Tbk.
3. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan ternyata tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melaporkan tindak kecurangan (*whistleblowing*) yang ada dalam perusahaan.
4. Moral individu yang terdapat dalam diri individu karyawan PT Gudang Garam Tbk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pengaduan atau pelaporan tindak kecurangan (*whistleblowing*) yang terjadi dalam perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Proses penelitian ini memiliki keterbatasan dimana peneliti hanya menggunakan responden karyawan bagian tertentu saja, sehingga belum dapat menjelaskan tentang tingkat *whistleblowing* yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki posisi atau jabatan lain. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 70 responden. Uji data tidak menggunakan uji auto korelasi. Selain itu, untuk objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini hanya menggunakan 1 objek penelitian.

5.3 Saran

1. Saran Akademis

Untuk penelitian berikutnya peneliti bisa menambah atau mencoba variable lain yang bisa berpengaruh terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*. Untuk sampel penelitian, diharapkan untuk penelitian berikutnya peneliti bisa menggunakan sampel lebih dari 70 responden. Untuk pengujian statistic, diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa menambahkan uji auto korelasi. Untuk objek penelitian dapat menggunakan objek penelitian lebih dari satu untuk dapat lebih menambah wawasan akan hubungan variabel bebas lainnya dengan variabel independen mengenai *whistleblowing*.

2. Saran Praktis

Bagi perusahaan terutama yang menggunakan *whistleblowing system* diharapkan untuk meninjau kembali tentang faktor-faktor yang menjadi alasan

terbentuknya komitmen organisasi dan moral individu. Individu dengan tingkat komitmen organisasi yang besar akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. Vol. 50; 179-
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arfan, I Lubis, 2010, 'Akuntansi Keperilakuan', Edisi dua, SalembaEmpat: Jakarta
- Brandon, James R. (2013). *Whistle-blowing*. Massachusetts: Cambrige University Press.
- Caesar Marga Putri. (2015). Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model dan Reward Model dalam Mendorong Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen. Simposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin, 097. SIPE.
- Dewi. 2016. Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Pada Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol 1 No 1.
- Febrianto, Rahmat. (2017). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan: Sebuah Studi Eksperimental. *Journal of Accounting and Investment*. Vol 18 No. 2.
- Finandari, D. dan Wijayanti T. (2016). Analisis Pengaruh Dimensi Budaya Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing : Perbandingan Antara Mahasiswa Dan Engineer. *Jurnal TeknoSains*. Vol 6 No. 1.
- Hasibuan, Malayu S. P2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hariyani, Eka., Putra Adhitya Agri., dan Wiguna, Meilda. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Politeknik Caltex Riau*. 19-28.

- Hofstede, G., and Hofstede, G. J. 2005. *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw Hill.
- Janitra, Wimpi Abhirama. (2017). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Skpd Kota Pekanbaru). *Jurnal Akuntansi Universitas Pekanbaru*. 1208-1221.
- Januarti, Indira. 2006. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol 10 No 1.
- Kartika, Tika. (2015). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasional Pegawai Dan Tindakan Whistleblowing Terhadap Efektivitas Pendeteksian Kecurangan (Survey Pada 4 Perusahaan Bumn Di Kota Bandung). Didapat dari <http://repository.unpas.ac.id/1377/>.
- Kreshastuti, Destriana Kurnia. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal Akuntansi Diponegoro*. Vol 3 No.2.
- Mahsun. Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. BPFE
- Melyana, Jerrica. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan personal cost akuntan terhadap intensi melakukan Whistle Blowing. Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/21235/>.
- Near, J. P. and T.C. Jensen. (1983). *The Whistle Blowing Process: Retaliation and Perceived Effectiveness*. *Work and Organisations* 10, 3–28.
- Nurdianti, Intan Tri., dan Ilyas, Fitrawati SE.,M.Bus., CPA (2018). Pengaruh Kolektivisme, Komitmen Organisasi, Dan Penalaran Moral Terhadap

- Intensi Melakukan Whistleblowing pada Pt. Bank Bri (Persero), Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi Universitas Bengkulu*, 8(1), 15-25.
- Nurmiyati, Eni. (2011). Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada Bprs Harta Insan Karimah. Didapat dari <http://repository.uinjkt.ac.id>.
- Radhiah, Tia. 2016. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Online Mahasiswa*. Vol 3 No 1.
- Rodiyah, Syaifa. (2015). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. Didapat dari <http://repository.uinjkt.ac.id/>.
- Sakina. (2017). Menyoroti Budaya Patriarki di Indonesia. *Journal of Family Studies*. Vol 1 No. 3.
- Sari, Riri. 2018. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*. Vol 6 No 1.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Swastyami, Andenna Pentaza. (2016). Karakteristik Auditor, Risiko Audit, Dan Tanggung Jawab Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*. Vol 15 No. 29.
- Tedjo, Kelly. (2019). Pengaruh moralitas individu, pengalaman kerja, tingkat independensi, dan beban kerja seorang auditor terhadap pendeteksian Fraud. Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/17642/>
- Tohardi A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triandis, Harry.C. (2001). *Individualism-Collectivism and Personality*. *Journal of Personality*.

- Wahyuningsih, Widya. (2016). Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*, 4(1), 2-11.
- Yudhistira, Arief. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Profesional Auditor, Dan Tingkat Religiusitas auditor Terhadap Pertimbangan Etis Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. Didapat dari <http://repository.unair.ac.id/53841/>.
- Zaini, Rifnon. 2014. Studi Atas Pemikiran B.F. Skinner Tentang Belajar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*. Volume 1 Nomor 1.