

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini diterima, yaitu pekerja yang mendapatkan imbalan akan cenderung melakukan pelaporan pelanggaran internal lebih banyak dibanding pekerja yang tidak mendapatkan imbalan. Kondisi perlakuan ada imbalan dalam naskah eksperimen digambarkan dengan perusahaan yang memiliki kebijakan terkait dengan pelaporan pelanggaran internal dimana bagi seseorang yang melaporkan adanya tindak pelanggaran akan mendapatkan imbalan, sedangkan kondisi perlakuan tidak ada imbalan digambarkan dengan perusahaan yang tidak memiliki kebijakan terkait dengan imbalan untuk pelaporan pelanggaran internal karena menurut perusahaan hal tersebut sudah menjadi suatu tanggung jawab dan kewajiban bagi seluruh anggota perusahaan untuk melakukan usaha maksimal bagi keberhasilan perusahaan serta melindungi perusahaan dari kerugian dan kehancuran. Pemberian imbalan merupakan motivasi untuk menumbuhkan keberanian dalam mengungkapkan suatu pelanggaran apabila pekerja mengetahui bahwa telah terjadi pelanggaran di perusahaan, oleh karena itu pekerja akan cenderung melakukan pelaporan pelanggaran internal ketika pekerja mendapatkan imbalan dibanding tidak mendapatkan imbalan.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini diterima, yaitu pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung melakukan pelaporan pelanggaran internal lebih banyak dibanding pekerja yang memiliki komitmen rendah. Kondisi perlakuan komitmen tinggi dalam naskah eksperimen digambarkan dengan pekerja yang merasa memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk memberikan tanggung jawab yang lebih dan melakukan usaha maksimal bagi keberhasilan perusahaan serta melindungi perusahaan dari kerugian, sedangkan kondisi perlakuan komitmen rendah digambarkan dengan pekerja yang tidak merasa memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk memberikan tanggung jawab yang lebih dan melakukan

usaha maksimal bagi keberhasilan perusahaan serta melindungi perusahaan dari kerugian. Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap perusahaan dengan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan mencegah kerugian yang dapat dialami oleh perusahaan tersebut, oleh sebab itu pekerja akan cenderung melakukan pelaporan pelanggaran internal ketika pekerja memiliki komitmen tinggi dibanding memiliki komitmen rendah.

5.2 Keterbatasan

Selalu terdapat keterbatasan dalam setiap penelitian yang menyangkut seberapa hasil penelitian tersebut bisa dianggap *valid*, demikian juga dalam penelitian eksperimen ini mempunyai beberapa keterbatasan terkait validitas suatu penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Permasalahan utama yang dihadapi dalam aspek validitas internal adalah aspek *maturation*, yaitu mahasiswa sebagai partisipan dalam penelitian ini mengalami kebosanan karena terdapat aktivitas sebelumnya dan mengalami kelelahan fisik sehingga menjawab dengan kurang serius dan akhirnya mempengaruhi hasil dari penelitian ini.
- 2) Kasus dari naskah eksperimen yang diberikan adalah kasus yang jauh lebih sederhana dibandingkan dengan kasus yang sebenarnya terjadi di perusahaan, meskipun telah tercantum beberapa informasi yang relevan sebagai dasar pengambilan keputusan.
- 3) Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang telah lulus mata kuliah Pengauditan I yang mungkin belum bisa memahami secara penuh tentang tindakan *whistleblowing* yang sebenarnya.

5.3 Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan, simpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan, maka saran untuk penelitian-penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1) Saran Akademis

- a. Melakukan penelitian eksperimen dengan kasus yang sesuai dengan kenyataan yang ada di dunia perusahaan agar bisa menghasilkan penelitian yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- b. Melakukan penelitian secara riil dengan subjek auditor internal yang berada di lapangan, sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat.

2) Saran Praktis

- a. Perusahaan dapat lebih mendorong pekerja untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang diketahuinya dengan menggunakan sistem imbalan untuk menarik perhatian pekerja agar dapat lebih berani untuk menyatakan adanya tindakan kecurangan yang terjadi dalam perusahaan.
- b. Perusahaan dapat lebih memperhatikan pekerja dan membangun komitmen dari seorang pekerja tersebut agar dapat mengurangi risiko terjadinya kecurangan dalam perusahaan. Perusahaan juga dapat menerapkan standar terhadap calon pekerja yang memiliki integritas dan komitmen yang tinggi sehingga dapat bekerja dan membangun perusahaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahrah, M., dan Hadinata, S. (2021). Peran Reward dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Studi Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), 11-30.
- Bayu, R. (2021). *Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper di Kabupaten Muara Enim)*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia). Didapat dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/38645>.
- Djarmiko, M. R., Asnawi, M., Larasati, R. (2020). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Dengan Budaya Etis Organisasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Fraud (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Jayapura). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 15(2), 98-110.
- Febianti, R., dan Purnamasari, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Moral dan Pemberian Reward terhadap Intensi Whistleblowing. *Kajian Akuntansi*, 21(1), 108-115.
- Hernawati, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Moral dan Pemberian Reward terhadap Intensi Whistleblowing. *Kajian Akuntansi*, 21(1), 108-115.
- Indahsari, R. (2018). Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Theory of Planned Behavior dan Prosocial Behavior Theory. *Jurnal Ilmiah*, 6(2), 1-19.
- Indriasih, D. (2020). *Whistleblowing Wujudkan Tata Kelola Perusahaan Lebih Baik* (edisi ke-1). Bandung: CV Cendekia Press.
- Juannita, V. (2021). *Pengaruh Kejujuran, Tekanan Ketaatan, dan Reward terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan Whistleblowing: Studi Eksperimen*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/26517/>.
- Kinanti, S. B. (2019). *Pengaruh Iklim Etis, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Status Pelanggar terhadap Intensi Whistleblowing Internal (Survei di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten)*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Indonesia). Didapat dari <https://repository.usd.ac.id/34588/1/152114149.pdf>.

- Kismawadi, E. A., Muddatstsir, U. D. A., dan Hamid, A. (2020). *Fraud pada Lembaga Keuangan dan Lembaga Non Keuangan* (edisi ke-1). Depok: Rajawali Pers.
- Lie, S. E. (2016). *Pengaruh Reward, Profesionalisme Profesi, dan Moral terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan Whistleblowing*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/7021/>.
- Melyana, J. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Personal Cost Akuntan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/21235/>.
- Mugiawati, M. (2018). *Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika Terhadap Tindakan Whistleblowing (Survei pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung)*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia). Didapat dari <http://repository.unpas.ac.id/36978/>.
- Nugrohaningrum, D. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia). Didapat dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11339>.
- Pratiwi, E. P. G. (2019). *Pengaruh Tingkat Materialitas Kecurangan, Tingkat Retaliasi terhadap Intensi Auditor Internal Melakukan Whistleblowing*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/20945/>.
- Primasari, R. A., dan Fidiana, F. (2020). Whistleblowing berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63-77.
- Pulungan, A. H. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Insentif Keuangan terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing pada Faith-Based Organization. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 1-15.
- Pulungan, A. H., Afriani, I., Hasudungan, A. (2020). Apakah Insentif Keuangan dan Persepsi Keseriusan Berpengaruh terhadap Keputusan Aparatur Sipil Negara Melakukan Whistleblowing? *Jurnal Akuntansi Aktual*, 7(1), 1-10.
- Putra, Y. P. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam

Indonesia, Yogyakarta, Indonesia). Didapat dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/7748>.

Putri, L. A. (2020). *Pengaruh Keseriusan Pelanggaran, Personal Cost, dan Financial Incentives terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia). Didapat dari <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/3810/>.

Reshie, S., Agustin, H., dan Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost dan Pemberian Financial Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Area Padang). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 3029-3049.

Roshan, S. (2019). *Pengaruh Anonimitas dan Jenis Kecurangan atas Tuduhan Whistleblowing terhadap Keputusan Investigasi pada Auditor Internal*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/17331/>.

Sandra, M. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pemberian Reward terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Internal*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/22809/>.

Stikeleather, B. R. (2016). When do Employers Benefit from Offering Workers a Financial Reward for Reporting Internal Misconduct? *Accounting, Organizations and Society*, 5(2), 1-14.

Taufiqurrahman, M. I. (2019). *Pengaruh Tingkat Retaliasi dan Reward Model terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia). Didapat dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/15333>.

Yusuf, R. M., dan Syarif. D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi* (edisi ke-2). Makassar: Nas Media Pustaka.