

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan ataupun dosen profesional yang bekerja dalam bidang akuntansi di Surabaya menilai bahwa terdapat tindakan pelanggaran yang dapat merugikan berbagai pihak, maka karyawan dan dosen tersebut akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*.

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari diri individu untuk berkomitmen pada organisasinya akan membuat individu tersebut melakukan yang terbaik bagi organisasinya dan berusaha untuk memajukan organisasinya, dengan begitu segala tindakan kecurangan akan diungkapkan. Seorang akuntan juga dituntut untuk menjadi profesional karena seorang akuntan yang bisa melakukan pembukuan dan perencanaan dalam hal keuangan organisasi sehingga sangat rentan untuk dibujuk melakukan kecurangan, sehingga semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula tingkat pelaporan *whistleblowing* yang dilakukan oleh seseorang tersebut.

Pemberian *reward* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari pihak diluar individu berupa *reward* yang dapat mendukung dan menyetujui individu tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan menjadi sebuah acuan bagi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

5.2. Keterbatasan

Proses penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu peneliti hanya menggunakan responden karyawan dan dosen profesional yang bekerja dalam bidang akuntansi sehingga belum dapat menjelaskan tentang tingkat *whistleblowing* yang dilakukan oleh karyawan dibidang luar akuntansi, lalu sampel dalam penelitian hanya menggunakan 73 responden yang terdiri atas dosen dan karyawan yang bekerja dibidang akuntansi di Surabaya. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form* dikarenakan oleh pandemik covid-19 sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah adanya nilai N atau netral dalam kuisisioner sehingga menyebabkan bias subjektif yang tidak bisa mencerminkan keadaan yang sesungguhnya. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang lain, yaitu hanya menggunakan dua variabel independen.

5.3. Saran

5.3.1. Saran Akademis

Atas dasar hasil analisis, kesimpulan serta keterbatasan yang telah diurai, ada beberapa saran akademis yang bisa dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dapat menambah jumlah variabel yang juga dapat mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* internal seperti *personal cost*, *locus of control*, *attitude toward behavior*, *perceived behavioral control*, komitmen profesional dan lain sebagainya.
- b. Penilaian kuisisioner selanjutnya mempertimbangkan adanya nilai N atau netral dalam kuisisioner guna menghindari adanya bias subjektif dimana jawaban yang diberikan oleh responden tidak mencerminkan keadaan yang sesungguhnya.
- c. Pada penelitian selanjutnya dapat mencoba untuk menggunakan studi eksperimental atas topik ini.

5.3.2. Saran Praktis

Atas dasar hasil analisis, kesimpulan serta keterbatasan yang telah diurai, ada beberapa saran praktis yang bisa dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Hasil analisis penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawannya dan membangun komitmen dari seorang karyawan tersebut agar dapat mengurangi resiko terjadinya kecurangan dapat perusahaan. Perusahaan juga dapat menerapkan standar terhadap calon karyawan yang mempunyai integritas dan komitmen yang tinggi sehingga nantinya dapat bekerja dan membangun perusahaan dengan baik.
- b. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal, dengan ini sebaiknya perusahaan dapat lebih mendorong karyawannya untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang diketahuinya. Untuk mendorong karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tidaklah mudah, oleh karena itu perusahaan dapat menggunakan sistem *reward* ini untuk menarik perhatian karyawan agar dapat lebih berani menyatakan adanya tindakan kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Sistem *reward* sendiri tidak selalu mengenai uang tetapi dapat dilakukan dengan pujian juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior, dalam J. kuhland dan J. beckman (edisi.), *action-control: from cognitions to behavior*, 11–39. Heldeberg: Springer.
- Ajzen, Icek. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, Icek. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior* (edisi ke-2). United Kingdom: McGraw-Hill Education.
- Elias, Rafik Z. (2008). Auditing Students Profesional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283-294.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (edisi ke-8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariyani dan Putra. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 11(2), 17-26.
- Husniati, S., Hardi, H., & Wiguna, M. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1223–1237.
- Jalil, Firti Yani. (2013). Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Simposium Nasional Akuntansi XVI*.
- Keraf, A. Sonny. 2010. *Etika Bisnis Tuntutan Dan Relevan-sinya*. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).
- Kreshastuti, D. K., 2014, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan *Whistleblowing*, *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 3, No. 2, 2014: 1-15.

- Lie, Sugiono Elimanto. (2016). *Pengaruh Reward, Profesionalisme Profesi, dan Moral Terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan Whistleblowing*. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/7021/>.
- Mahsun. M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*, New York: Harper and Row, Publishers, Inc.
- Marantika, V., Yuniarta, G. A., & Anantawikrama, T. A. (2017). Pengaruh Sikap, Budaya Ewuh Pekewuh, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Reward Terhadap Niat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Skpd Kabupaten Buleleng). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Nugrohaningrum, D. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing*. Universitas Islam Indonesia.
- Saud, Ilham Maulana. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17(2), 209-219.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional* (Suyantoro, Ed.). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Putri, C. M., 2012, Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada *Structural Model* Dan *Reward Model* Dalam Mendorong *Whistleblowing*, Simposium Nasional Akuntansi.
- Wahyuningsih, W. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender Dan Masa Kerja Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat)*. Universitas Negeri Padang.