

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel penalaran moral, retaliasi, komitmen organisasi, dan komitmen profesi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Objek penelitian ini adalah akuntan dan auditor internal yang terdapat di perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa keuangan dan asuransi. Terdapat 85 orang responden yang berasal dari 8 perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa keuangan dan asuransi menjadi sampel dari penelitian ini.

Berdasarkan semua proses penelitian yang sudah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel penalaran moral tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Seorang yang memiliki penalaran moral yang tinggi belum tentu melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan penalaran moral yang dimiliki oleh seorang individu hanya memberikan sebuah justifikasi atas sebuah perilaku, tetapi tidak menjadi intensi untuk melakukan sebuah perilaku. Berdasarkan hasil penelitian ini, responden penelitian yang merupakan akuntan dan internal auditor dalam perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa keuangan dan

asuransi sepakat bahwa penalaran moral tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Variabel retaliasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* secara positif. Semakin besar tingkat retaliasi yang didapat, maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Akuntan dan aitor internal percaya bahwa retaliasi yang tinggi menyimpan kecurangan yang tinggi sehingga perlu dilaporkan. Regulasi dan perlindungan yang diberikan kepada *whistleblower* memberikan rasa aman untuk melakukan *whistleblowing* sehingga walaupun diberikan ancaman yang tinggi, akuntan/auditor internal tetap melakukan *whistleblowing*.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen organisasi seorang akuntan/auditor internal perusahaan, maka semakin besar pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang individu mampu mendorong individu tersebut melakukan upaya-upaya untuk memajukan perusahaannya. Menjadi seorang *whistleblower* berarti mengungkapkan sebuah kecurangan yang akan merugikan perusahaan. Dengan begitu maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Variabel komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Seorang akuntan atau auditor internal perusahaan yang memiliki komitmen profesi yang tinggi tidak merasa wajib atau berwenang untuk melaporkan tindakan kecurangan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang menggunakan auditor eksternal sebagai objek penelitiannya. Auditor eksternal berkewajiban dan memiliki tanggung jawab untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang ditemukannya.

B. Implikasi

Setelah melalui proses penelitian yang melibatkan penalaran moral, retaliasi, komitmen organisasi, dan komitmen profesi serta intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Dapat diperoleh hasil temuan penelitian berupa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* yaitu variabel retaliasi dan komitmen organisasi. Sedangkan, variabel penalaran moral dan komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Implikasi dari penelitian tersebut adalah :

1. Retaliasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Pengaruh ini dapat diatasi dengan kuatnya regulasi, peraturan, dan perlindungan kepada para *whistleblower*. Perusahaan diharapkan memiliki *Whistleblowing System* (WBS) dalam tata kelola

perusahaannya dalam rangka meningkatkan pengawasan dan perlindungan terhadap saksi atau *whistleblower*. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan penyusunan pedoman *Whistleblowing System* bagi KNKG.

2. Komitmen organisasi yang tinggi terbukti berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, akuntan dan auditor internal perusahaan mau melakukan tindakan *whistleblowing* demi kepentingan perusahaan. Perlu adanya penanaman tujuan, budaya, dan nilai perusahaan guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pelatihan dan diklat terkait visi misi perusahaan juga perlu dilakukan secara periodik. Penggunaan media yang sederhana dan kreatif dalam menerjemahkan tujuan dan nilai-nilai perusahaan pada karyawan menjadi langkah yang dilakukan secara afirmatif untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

C. Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, oleh karena itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan menguji variabel lainnya seperti keseriusan pelanggaran, sosialisasi antisipatori, *ethical judgment*, faktor demografi seperti suku bangsa, dan dukungan supervisor yang memiliki

kemungkinan pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lainnya. Pada objek penelitian BUMN juga masih terdapat berbagai bidang usaha BUMN yang belum diteliti seperti jasa konstruksi, perdagangan, pertambangan, dll. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan instansi pemerintah lainnya.
3. Penelitian selanjutnya lebih baik memilih waktu yang tepat dimana responden dapat memberikan tanggapan yang baik.
4. Jika peneliti selanjutnya menggunakan replikasi kuesioner dalam bentuk bahasa Inggris, maka perlu penerjemahan yang baik dalam tiap-tiap butir pernyataan dan cerita kasus didalamnya. Bahasa yang mudah dipahami oleh responden akan menghasilkan tanggapan dan hasil penelitian yang baik
5. Menggunakan metode penelitian lainnya seperti metode eksperimental dan studi jurnal