

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, keadilan organisasi, keefektifan sistem pengendalian internal, penegakan hukum, perilaku tidak etis, dan komitmen organisasi terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Objek penelitian ini adalah dinas yang berada di Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini mendapat 80 responden dari seluruh dinas DKI Jakarta.

Berdasarkan semua proses penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan DKI Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya kompensasi yang diberikan kepada pegawai dinas DKI Jakarta akan semakin rendah *fraud* yang terjadi di sektor pemerintahan. Kompensasi yang tinggi akan memenuhi kebutuhan pegawai, jika kebutuhan sudah terpenuhi maka akan mengurangi keinginan seseorang untuk melakukan tindakan *fraud*. Dari hasil distribusi penyebaran kuisioner yang dilakukan rata-rata dari indikator pertanyaan kesesuaian kompensasi menunjukkan 52,1% menjawab dengan jawaban SS (Sangat Setuju), 20,4% RR (Ragu-Ragu) dan 0,4% menjawab dengan jawaban TS (Tidak Setuju) hasil tersebut

menunjukkan bahwa pegawai dinas DKI Jakarta merasa kompensasi yang diberikan telah cukup sesuai dari enam indikator yang ada di kuisioner.

2. Keadilan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan DKI Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya keadilan dari dinas yang ada di DKI Jakarta akan semakin rendah *fraud* yang akan dilakukan oleh pegawai dinas DKI Jakarta. Keadilan akan berkaitan dengan pola pikir dan kenyamanan seorang pegawai sehingga akan menekan keinginan untuk melakukan tindakan *fraud*. Dari hasil distribusi penyebaran kuisioner yang dilakukan rata-rata dari indikator pertanyaan keadilan organisasi menunjukkan 77,8% menjawab dengan jawaban SS (Sangat Setuju) sedangkan sebanyak 21% pegawai dinas menjawab dengan jawaban S (Setuju). Pada jawaban TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju) berjumlah 0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai dinas DKI Jakarta merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan, kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja, prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, penetapan prosedur kompensasi sudah melibatkan karyawan dan prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten.
3. Keefektifan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan DKI Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa semakin efektif sistem pengendalian internal yang ada di dalam dinas DKI Jakarta akan semakin rendah *fraud* yang

akan dilakukan oleh pegawai dinas DKI Jakarta. Penerapan sistem pengendalian internal yang efektif akan membuat kegiatan operasional berjalan secara efektif dan efisien sehingga mengurangi peluang pegawai untuk melakukan *fraud*. Dari hasil distribusi penyebaran kuisioner yang dilakukan rata-rata dari indikator pertanyaan keefektifan sistem pengendalian internal menunjukkan 48,3% menjawab dengan jawaban SS (Sangat Setuju), sedangkan 0% menjawab dengan jawaban TS (Tidak Setuju) hasil tersebut menunjukkan bahwa para pegawai dinas DKI Jakarta merasa sistem pengendalian internal di instansi mereka bekerja sudah cukup efektif.

4. Penegakan Hukum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan DKI Jakarta. Dapat disimpulkan semakin hukum ditegakkan di dalam dinas DKI Jakarta akan semakin rendah *fraud* yang akan dilakukan oleh pegawai dinas DKI Jakarta. Penegakan hukum yang tinggi akan membuat pegawai merasa takut untuk melakukan *fraud* karena akan mendapat hukuman yang berat bila *fraud* yang dilakukan terungkap. Pada hasil distribusi penyebaran kuisioner yang dilakukan rata-rata dari indikator pertanyaan penegakan hukum menunjukkan 47,8% menjawab dengan jawaban SS (Sangat Setuju), sedangkan sebanyak 37,5% pegawai dinas menjawab dengan jawaban S (Setuju) dan 0% menjawab dengan jawaban TS (Tidak Setuju) hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai dinas DKI Jakarta

merasa penegakan hukum didalam dinas tempat mereka bekerja sudah cukup tinggi ditegakan.

5. Perilaku Tidak Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan DKI Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya perilaku tidak etis yang dimiliki oleh pegawai dinas DKI Jakarta akan semakin tinggi pula *fraud* yang akan dilakukan oleh pegawai dinas DKI Jakarta. Perilaku tidak etis dimana situasi serta karakteristik pribadi pegawai akan mendorong melakukan *fraud* dan melakukan pembenaran atas tindakannya. Dari hasil distribusi penyebaran kuisisioner yang dilakukan rata-rata dari indikator pertanyaan perilaku tidak etis menunjukkan 0,5% menjawab dengan jawaban SS (Sangat Setuju), sedangkan sebanyak 32,3% pegawai dinas menjawab dengan jawaban RR (Ragu-Ragu) dan 45,5% menjawab dengan jawaban TS (Tidak Setuju) hasil tersebut menunjukkan bahwa para pegawai dinas DKI Jakarta merasa masih ada perilaku tidak etis yang sering terjadi di instansi karena perolehan jawaban RR cukup banyak walaupun masih lebih banyak jawaban TS. Jawaban RR tertinggi diperoleh pada indikator penyalahgunaan kekuasaan yaitu sebesar 38%.
6. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan DKI Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya komitmen seorang pegawai terhadap instansinya maka semakin rendah *fraud* yang akan dilakukan oleh pegawai dinas DKI Jakarta. Ketika bekerja, tujuan pegawai yang memiliki

komitmen tinggi adalah kepentingan organisasi. Pegawai berkomitmen tinggi akan merasa ikut mempunyai peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan instansi maka pegawai tersebut semakin rendah kemungkinan untuk melakukan *fraud*. Dari hasil distribusi penyebaran kuisioner yang dilakukan rata-rata dari indikator pertanyaan komitmen organisasi menunjukkan 25,3% menjawab dengan jawaban SS (Sangat Setuju) , sedangkan sebanyak 37,7% pegawai dinas menjawab dengan jawaban S (Setuju) dan 0,3% menjawab dengan jawaban TS (Tidak Setuju) hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai dinas DKI Jakarta memiliki rasa komitmen yang cukup tinggi terhadap dinas tempat mereka bekerja masing-masing.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat implikasi yang dapat diambil yaitu:

1. Kesesuaian Kompensasi berkaitan dengan kebutuhan pribadi yang menjadi lebih penting daripada etika pribadi atau tujuan instansi. Sehingga untuk kedepannya, pemerintah DKI Jakarta dapat memberikan kompensasi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan pegawai dinas maka keinginan pegawai dinas untuk melakukan tindakan *fraud* akan semakin rendah karena merasa sudah tercukupi.
2. Keadilan Organisasi dalam dinas akan membuat kenyamanan pegawai di dalam bekerja. Akan lebih baik jika Pemerintah DKI Jakarta dapat merubah sistem pembagian kompensasi pegawai dinas sesuai dengan

tugas, tanggung jawab, dan kinerja individu pegawai. Hal ini dikarenakan saat ini pembagian kompensasi pegawai dinas masih berdasarkan masa kerja dan golongan.

3. Semakin Efektif Sistem Pengendalian Internal dalam instansi semakin mengurangi dan menghilangkan terjadinya tindakan-tindakan penyimpangan yang dapat merugikan suatu pemerintahan. Pemerintah DKI Jakarta perlu meningkatkan pengawasan untuk memastikan setiap instansi telah efektif dalam menerapkan sistem pengendalian internalnya.
4. Penegakan Hukum di dalam instansi dinas akan mempengaruhi tingkat ketakutan seorang pegawai dalam melakukan *fraud*. Peraturan yang dibuat harus dapat membuat pegawai enggan untuk melakukan *fraud* karena sanksinya yang berat serta dapat membuat efek jera bagi pelaku *fraud*.
5. Perilaku Tidak Etis pegawai dinas disebabkan karena individunya memiliki moralitas yang rendah. Perilaku tidak etis dimulai dari tindakan yang dianggap sepele, contohnya menggunakan asset kantor untuk keperluan pribadi, terlambat masuk kantor tanpa alasan yang jelas, diam dan tidak mau ikut campur ketika melihat *fraud* yang dilakukan rekan kerja. Sikap pegawai dinas yang seperti ini akan meningkatkan *fraud*. Diharapkan pimpinan dinas dapat memperbaiki perilaku para pegawai dinas yang memiliki perilaku tidak etis dengan memberi contoh yang baik kepada pegawai dinas. Maka akan tercipta sumber daya manusia

yang memiliki integritas dan mentaati nilai etika, pimpinan maupun sesama pegawainya.

6. Komitmen seorang pegawai untuk instasinya akan mengurangi tingkat *fraud* yang akan dilakukan pegawai dinas. Diharapkan dinas dapat berkomitmen kepada para pegawainya. Ketidakpuasan pegawai terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan aturan dan prosedur yang diterapkan dalam dinas akan mengakibatkan kurangnya komitmen pegawai dinas terhadap instansi dan pegawai kurang mendedikasikan dirinya untuk instansi tempat pegawai tersebut bekerja.

C. Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan keterbatasan yang ada, maka saran- saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Sampel penelitian hanya menguji dinas - dinas yang ada di DKI Jakarta, untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah sampel penelitian mencakup SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) DKI Jakarta atau bahkan sektor pemerintahan di Indonesia. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya mempersiapkan administratif untuk perizinan penelitian sebelum melakukan penelitian agar tidak ada kendala saat melakukan penelitian.
2. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam penelitian ini terasa umum untuk kedepannya peneliti menyarankan untuk membuat pertanyaan yang lebih tajam agar mendapatkan jawaban yang lebih menggambarkan realita yang terjadi. Selain menyebarkan kuisisioner, penelitian selanjutnya

diharapkan melakukan teknik wawancara agar dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan situasi yang berkembang.

3. Penelitian ini hanya menguji enam variabel independen, dimana masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel independen lain, seperti: Budaya Etis Organisasi, Asimetris Informasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Moralitas Individu dan variabel lainnya.