

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dari penelitian ini yang pertama menunjukkan bahwa mekanisme pengamanan *whistleblower* berpengaruh terhadap niat seseorang untuk dapat melaporkan kecurangan. Perusahaan yang telah memiliki mekanisme pengamanan *whistleblower* yang kuat akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk dapat melaporkan kecurangan kepada manajer. Adanya mekanisme pengamanan *whistleblower* akan membuat karyawan lebih tekat untuk dapat melaporkan setiap tindak kecurangan yang terjadi di perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh dengan adanya mekanisme pengamanan *whistleblower* dapat mengurangi bahkan mencegah adanya *personal cost* yang akan diterima oleh *whistleblower* setelah melaporkan adanya kecurangan. Maka dapat dipastikan bahwa setiap karyawan mengetahui adanya kecurangan, karyawan akan dengan mudah untuk mengambil keputusan melaporkan kecurangan yang ada.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa selain pengamanan, relasi *superior-subordinat* juga berpengaruh terhadap niat seseorang dalam melaporkan kecurangan. Dengan adanya relasi yang kuat antara *superior* dengan *subordinat* maka akan meningkatkan niat karyawan untuk dapat mengungkapkan adanya praktik kecurangan yang terjadi di perusahaan. Adanya relasi yang kuat antara karyawan dan manajer akan menimbulkan rasa saling percaya satu sama lain sehingga keputusan untuk dapat melaporkan kecurangan kepada manajer dapat diambil dengan mudah oleh karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian ketiga dalam penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa mekanisme pengamanan *whistleblower* dapat akan memoderasi hubungan antara relasi *superior-subordinat* dengan niat untuk melaporkan kecurangan kepada manajer. Baik mekanisme pengamanan *whistleblower* maupun relasi *superior-subordinat* berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melaporkan kecurangan kepada manajer dan perusahaan diharapkan dapat memiliki kedua hal tersebut dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang terakhir menunjukkan bahwa jenis kecurangan juga berpengaruh terhadap niat untuk melaporkan kecurangan kepada manajer. Penelitian ini membuktikan bahwa niat seseorang untuk melaporkan kecurangan akan lebih meningkat apabila jenis kecurangan yang terjadi adalah penyalahgunaan aset dibandingkan dengan kecurangan terhadap laporan keuangan. Hal tersebut dapat terjadi karena jenis kecurangan penyalahgunaan aset akan lebih mudah untuk diungkapkan oleh seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan penyalahgunaan aset seringkali melibatkan rekan kerjanya dan dapat dilihat dengan mudah oleh karyawan lainnya.

5.2 Keterbatasan

Sama seperti penelitian-penelitian lainnya, penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan yang tidak dapat dihindari dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian eksperimen ini dilakukan secara *online* dengan menggunakan *google form*. Hal ini dapat memengaruhi jawaban dari setiap responden karena adanya kemungkinan setiap responden mengerjakan kasus eksperimen dengan melakukan kegiatan lainnya sehingga konsentrasi responden dapat terpecah dan hasil yang didapat kurang maksimal
2. Partisipan dalam penelitian ini merupakan mahasiswi yang sebagian merupakan teman dan kenalan peneliti, dimana hal tersebut akan mengganggu objektivitas jawaban responden karena adanya rasa sungkan.
3. Jenis kecurangan yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan penyalahgunaan aset dan kecurangan laporan keuangan dimana korupsi tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

5.3.1 Saran Akademis

1. Sebaiknya pengumpulan data eksperimen dapat dilakukan secara tatap muka dengan menyebarkan kasus secara langsung
2. Sebaiknya penelitian selanjutnya dapat meminta bantuan kepada asisten penelitian untuk dapat membantu menyebarkan kasus eksperimen sehingga tetap dapat menjaga objektivitas dari jawaban responden tanpa campur tangan peneliti.
3. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan ketiga jenis tindakan kecurangan sehingga dapat mengetahui pengaruh dari jenis tindakan kecurangan secara keseluruhan terhadap niat untuk melaporkan kecurangan kepada manajer

5.3.2 Saran Praktis

1. Setiap perusahaan sebaiknya dapat memiliki mekanisme pengamanan *whistleblower* untuk dapat meningkatkan niat karyawan dalam melakukan pelaporan sehingga dapat meminimalisir adanya kasus kecurangan yang terjadi di perusahaan.
2. Setiap manajer sebaiknya dapat meningkatkan relasi atau hubungan yang baik dengan para karyawannya agar dapat meningkatkan rasa kepercayaan karyawan terhadap manajer sehingga meningkat juga niat karyawan untuk dapat melaporkan kecurangan kepada manajer.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., & Hasma. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior*. New York: Open University Press.
- Ajzen, I. (2005). Laws of human behavior: symmetry, compatibility, and attitude behavior correspondence. (André Beauducel, B. Biehl, M. Bosnjak, W. Conrad, G. Schönberger, & D. Wagener, Eds.) *Multivariate Research Strategies*.
- Annisa, & Dwita, S. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Power Distance Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI) . *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.
- Brief, A., & Motowidlo, S. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy Of Management Review, Vol 11*.
- Brink, A., Lowe, D., & Victoravich, L. (2013, Maret 1). The Effect of Evidence Strength and Internal Rewards on Intentions to Report Fraud in the Dodd-Frank Regulatory Environment. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory (2013) 32 (3): 87–104*.
- Busra, N., Ahyaruddin, M., & Agustiawan. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Graen, G., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over

- 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly, Volume 6*, 219-247.
- Gumelar, T., & Shauki, E. (2020). Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Dana Organisasi: Perspektif Theory of Planned Behavior. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*.
- Guthrie, C., & Taylor, E. (2017, February 01). Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You? *Journal of Forensic Accounting Research (2017) 2 (1): A1–A19*.
- Hartono, C. A. (2020, Februari 11). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Ethical Climate -Principle, Personal Cost of Reporting, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Whistle-Blowing*. Retrieved from Perbanas Institutional Repository: <http://eprints.perbanas.ac.id/6953/8/BAB%20II.pdf>
- Jogiyanto. (2007). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kaplan, S. E. (2015). An Examination of the Effects of Managerial Procedural Safeguards, Managerial Likeability, and Type of Fraudulent Act on Intentions to Report Fraud to a Manager. *American Accounting Association*.
- Kristian, & Mukarom, S. (2022, 7 3). *Analisis Kasus PT Garuda Indonesia*. Retrieved from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/kristian8878/62c13c912b6a46467f753842/analisis-kasus-pt-garuda-indonesia?page=all#section1>
- Laksamana, K. (2014). Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Employee Relations Pada CV. Z Di Surabaya. *AGORA*.
- Miceli, M., Near, J. P., & Dworkin, T. (2008). *Whistle-Blowing in Organizations*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Nahartyo, E. (2013). *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen 001. 4*. Lumajang, Jawa Timur, Indonesia: STIM YKPN.
- Novianingsih, D. (2020, November 13). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Keahlian Auditor terhadap Pendeteksian Kecurangan Laporan*

- Keuangan*. Retrieved from Repository STIE Indonesia (STIE) Jakarta:
<http://repository.stei.ac.id/1663/2/BAB%20I.pdf>
- Nur, S. W., & Hamid, N. A. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar. *ASSETS Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, Vol. 8 No 2.
- Putri, P., & Hapsari, A. (2022). Whistleblowing: Sebuah Kajian tentang Motif dan Media Pelaporan. *Jurnal Akuntansi Terapan Indonesia*, 12. doi:<https://doi.org/10.18196/jati.v5i1.13237>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, R. (2018). *Akuntansi Keperilakuan - Teori dan Implikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sarni, L., Helmy, H., & Sari, V. (2020). Pengaruh Gender, Dukungan Atasan, dan Proteksi terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan pada Pemerintah Daerah di Sumatera Barat. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2620-2637.
- Setiany, E., Zamzami, A., & Agustiningsih, S. (2020). Pelapor Kecurangan: Persepsi Kerugian Personal, Status Pelanggar, Dukungan dan Perlindungan Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 20 No. 2, 186-201. Retrieved from <https://jab.fe.uns.ac.id/index.php/jab/article/view/556>
- Setyowatiningsih, D. (2017, Agustus 31). Pengaruh Hak Perlindungan Bagi Whistleblower Terhadap Niat Untuk Melaporkan Fraud. Yogyakarta, Indonesia.
- Silverstone, H., & Sheetz, M. (2007). *Forensic Accounting and Fraud Investigation for non-experts* (2nd ed.). Canada, New Jersey, Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.,.
- Suherman. (2017, April 10). *Pola Mutasi, Reward & Punishment vs Fraud*. Retrieved from Kementrian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12542/Pola-Mutasi-Reward-Punishment-vs-Fraud.html>

- Susandra, F., Mukmin, M., & Warizal. (2021, Juni). Moderasi Kedekatan Superior dan Subordinat Pada Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akunida ISSN 2442-3033*, Volume 7 Nomor 1.
- Tjahjono, S., Tarigan, J., Untung, H., Efendi, J., & Hardjanti, Y. (2013). *Business Crimes and Ethics Konsep dan Studi Kasus Fraud di Indonesia dan Global*. Yogyakarta: Penerbit ANDI .
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, A. A. (2019). Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing.
- Wiranti, S., Maramah, & Mardawati, V. A. (2022). Analisis Fraud Pentagon Terhadap Fraudulent Financial Statement. *Jurnal STIE Semarang*, 3.