

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Model penelitian kuantitatif dengan faktor tekanan sosial, dimensi budaya individualis, dan dimensi budaya maskulin terhadap intensi pelaporan pelanggaran pada BUMN di Surabaya tidak dapat digunakan dikarenakan dari pengujian yang dilakukan diketahui hasil tidak signifikannya model tersebut.
2. Dari hasil penelitian kualitatif, intensi dalam melakukan pelaporan pelanggaran diketahui memiliki masalah yang cukup signifikan dampaknya bagi sistem pelaporan pelanggaran yaitu tidak berjalannya sistem pelaporan pelanggaran dengan baik. Beberapa penyebab adanya tekanan sosial dan aliran budaya kolektif sehingga tidak berjalannya sistem pelaporan pelanggaran karena pelapor tidak ingin identitasnya diketahui dalam melakukan pelaporan pelanggaran, tidak adanya dukungan dari rekan kerja di dalam organisasi, masih terdapatnya gap-gap di lingkungan organisasi, serta kondisi lain yang menyebabkan pegawai enggan melakukan pelaporan pelanggaran.
3. Sebagian besar pegawai BUMN di Surabaya tidak mengetahui peraturan undang-undang, peraturan perusahaan, serta kebijakan perusahaan dengan jelas. Salah satu penyebab ketidaktahuan pegawai karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan organisasi pada seluruh pegawai. Sehingga hal ini menyebabkan pegawai tidak mengetahui bahwa pelanggaran itu penting untuk dilaporkan.
4. Pegawai BUMN di Surabaya menganut budaya maskulin, ini ditunjukkan dengan ketidaksetiaan pegawai serta keberanian pegawai dalam melaporkan tanpa melihat adanya kekebalan atas sanksi administratif.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya, yaitu sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini tidak menggeneralisasi secara keseluruhan pegawai BUMN di Indonesia, hanya terbatas pada beberapa pegawai BUMN di Surabaya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel saja dan masih terdapat beberapa variabel lainnya yang memiliki kemungkinan berkontribusi dalam mempengaruhi seseorang untuk melakukan pelaporan pelanggaran.
3. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *snowball sampling* hanya terbatas pada responden yang memiliki hubungan kekerabatan dengan peneliti.
4. Peneliti menggunakan kuesioner, sehingga data yang diperoleh dari responden tidak terlepas dari bias subjektivitas individu, karena pendapat responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya karena juga mempengaruhi sensitifitas terkait isu korupsi serta ada kemungkinan jawaban yang diberikan responden tidak jujur.
5. Kuesioner yang disusun peneliti dari gabungan beberapa kuesioner penelitian yang telah dilakukan, sehingga ada kemungkinan penggabungan yang tidak cocok.

## 5.3. Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang ada, maka saran yang dapat dipertimbangkan untuk memperluas penelitian sejenis selanjutnya adalah sebagai berikut:

Saran Akademis

1. Memilih sampel pegawai BUMN di Indonesia dengan memperhitungkan jumlah responden.
2. Tidak menggunakan kuesioner dengan nilai tengah (netral).
3. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi intensi pelaporan pelanggaran.

### Saran Praktis

1. Bagi pengelola sistem pelaporan pelanggaran disarankan untuk mewawancarai responden secara mendalam agar mendapatkan gambaran sehingga dapat memperbaiki sistem yang telah ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Association of Certified Fraud Examiners. (2014). *Report to The Nation on Occupational Fraud and Abuse*. Austin, Texas: Association of Certified Fraud Examiners.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Report to The Nation on Occupational Fraud and Abuse*. Austin, Texas: Association of Certified Fraud Examiners.
- Badan Usaha Milik Negara. (2015). *Whistleblowing System*. Didapatkan dari <http://wbs.bumn.go.id/>.
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan WhistleBlowing. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2), 276-295.
- Cahyaningrum, C. D. dan I. Utami. (2015). Do obedience pressure and task complexity affect audit decision?. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 12(1), 92-105.
- \_\_\_\_\_. (2016). Kejujuran dan tekanan ketaatan: studi eksperimental keputusan kendur anggaran. *Tesis. Magister Akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga*.
- Figg, J. (2000). 'Whistleblowing', The Internal Auditor. *Journal of Accounting*, 57(1): 30-37.
- Finandari, Dessy dan Titis Wijayanto. (2016). Analisis Pengaruh Dimensi Budaya Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Perbandingan Antara Mahasiswa dan Engineer. *Jurnal Teknosains*, 6(1), 44-52.
- Fishbein, M. dan I. Ajzen. (1981). Attitudes and Voting Behaviour: An Application of the Theory of Reasoned Action. *In Progress in Applied Social Psychology*, edited by Geoffrey M. Stephenson and James H. Davis, 1, 253-313. Chichester: John Wiley & Sons.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi ke-2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, dan M. Sarstedt. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, Inc.
- Hofstede, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, California: Sage Publications.
- \_\_\_\_\_.(1984), 'The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept', *Academy of Management Review*, 9(1), 389-398.
- \_\_\_\_\_.(1997), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.
- Institute of Business Ethics. (2015). *Survei tentang etika bisnis*. Didapatkan dari [https://www.ibe.org.uk/userassets/pressreleases/gpg\\_speakup\\_pr.pdf](https://www.ibe.org.uk/userassets/pressreleases/gpg_speakup_pr.pdf).
- Khoiron, W. (2018). *Mengenal Pendidikan Anti Korupsi di Era milenial*. Didapat dari <https://indonesiana.tempo.co/read/127856/2018/09/26/yumnanahla2/mengenal-pendidikan-anti-korupsi-di-era-milenial>, 26 September 2018, pukul 18:37 WIB.
- Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance. (2004). *Pedoman Good Corporate Governance Perbankan Indonesia*. Jakarta: KNKCG.
- Near, J. P. dan M. P. Miceli. (1984). The relationship among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: a discriminate analysis. *Journal of Academy of Management*, 27(1), 687-705.
- \_\_\_\_\_.(1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- \_\_\_\_\_.(1988) 'Individual and situational correlates of whistleblowing', *Personnel Psychology* . *Journal of Psychology*, 41(1), 267-281.
- \_\_\_\_\_.(1991). Blowing the whistle on data fudging: a controlled field experiment. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(1), 271- 295.
- \_\_\_\_\_.(1992), *Blowing the whistle, The organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Lexington Books.

- Schultz, J.J., Johnson, D.A., Morris, D. and Dyrnes, S. (1993) 'An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting', *Journal of Accounting Research*, 3(1), 75-103.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P.: 1998; 'Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables', *Journal of Business Ethics*, 17(1), 411-421.
- \_\_\_\_\_.1999, 'A cross-cultural comparison of managers' whistleblowing Tendencies', *International Journal of Values-Based Management*, 12(1), 137-151.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryono, E. dan A. Chariri. (2016). Sikap, norma subjektif, dan intensi pegawai negeri sipil untuk mengadukan pelanggaran (whistle-blowing). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 13(1), 102-116.
- Transparency International (2017). *Corruption Perceptions Index* (2017). Didapatkan dari [www.transparency.org](http://www.transparency.org).
- Vallerand, R. J. et al. (1992). Ajzen and Fishbein's Theory of Reasoned Action as Applied to Moral Behavior: A Confirmatory Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62 (1), 98-109.