



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, demografis dan *locus of control* terhadap tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif ini, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi dalam hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) menyatakan bahwa berpengaruh signifikan dan positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya, maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Variabel demografis dalam hasil pengujian hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menyatakan bahwa berpengaruh signifikan dan positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini dapat menunjukkan bahwa usia, gender, dan lama kerja dapat memengaruhi seseorang terkait intensinya melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Variabel *locus of control* dalam hasil pengujian hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) menyatakan bahwa berpengaruh signifikan dan positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini dapat menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap keputusan seorang pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, dan tingginya keyakinan individu dalam mengendalikan apa yang terjadi dalam dirinya maupun lingkungannya

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Sebaiknya organisasi dapat mengembangkan sop yang lebih baik agar dapat mencegah terjadinya kecurangan dalam perusahaan daripada melaporkan tindak kecurangan agar dapat menciptakan suasana organisasi yang lebih nyaman, hubungan komunikasi antar pegawai lebih baik, memberikan gaji yang sesuai, dan memberikan tunjangan maupun bonus agar dapat meningkatkan semangat pegawai dalam pekerjaannya.
2. Seharusnya perusahaan dapat lebih melihat potensi yang dilakukan oleh karyawan dan juga memperhatikan karyawan yang telah lama bekerja karena karyawan yang telah lama bekerja lebih mau untuk melakukan *whistleblowing* karena mereka lebih memikirkan untuk dapat melindungi perusahaan jika kecurangan tidak dilaporkan.
3. Sebaiknya perusahaan dapat memberikan jaminan perlindungan kepada karyawan yang telah berani untuk melakukan *whistleblowing* untuk melindungi organisasinya agar terhindar dari kecurangan yang terjadi dan dapat menciptakan tujuan organisasi yang sehat dan baik.
4. Sebaiknya perusahaan dapat membuat layanan pengaduan kecurangan agar karyawan dapat langsung mengutarakan hal yang mencurigakan kepada layanan tersebut untuk menghindari terjadinya hal yang kurang menyenangkan dalam organisasi maupun kepada *whistleblower*.



## Daftar Pustaka

- Agustin, Cindy Reyna. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ahmad, Syahrul Amar. 2012. *Internal Whistleblowing Intentions: Influence Of Internal Auditors' Demographic And Individual Factors*. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies Proceeding* 918- 940
- Ajzen, Icek. "Attitudes, Personality, and Behaviour, Edisi Kedua". Newyork: Open University Press. 2005
- Aliyah, Siti. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* : 173-189
- Aprillia, Rita. 2018. Pengaruh *Ethical Climate Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Locus of Control* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Negeri Surakarta.
- Astuti, Erlita Kusuma. 2018. Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, *Sosialisasi Antisipatif* dan *Locus of Control* Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku *Whistleblowing*. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. 2013. Peninjauan Masa Kerja. (<http://bkd.bandung.go.id/>), diakses tanggal 15 November 2020; pk. 18.00.
- Bjorkelo, Brita. 2013. *Workplace Bullying After Whistleblowing: Future Research and Implication*. *Journal of Managerial Psychology* 28 (3): 306–323.
- Chiu, R. K. 2002. "Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A case study of mainland Chinese MBA students." *Managerial Auditing Journal*, 17(9), 581–587
- Dasgupta, Siddhartha dan Ankit Kesharwani. 2010. *Whistleblowing: a survey of literature*. *Journal of Corporate Governance Vol. IX*, No. 4
- Fatihudin, Dian. 2015. Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi. Manajemen. dan Akuntansi. Penerbit Zifatama. Sidoarjo



- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS (Edisi Tujuh). Semarang : Universitas Diponegoro
- Hariyani, Eka., Putra, Adhitya Agri, dan Wiguna, Melinda. 2019. Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, *Reward* Terhadap Intensi *Internal Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* Vol. 12 No. 12: 19-28
- Jalil, Fitri Yani,. 2013. “Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*: *Locus of control* sebagai Variabel pemoderasi”, *Simposium Nasional XVI*,p.1522-1552 *Akuntansi*
- JP Meyer, NJ Allen, “*A three-component conceptualization of organizational commitment*”, *Human resource management review* 1 (1), 61-89. 1991
- KNKG. 2009. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System – WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance
- Kreshastuti, Destriana Kurnia. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Merdikawati, Risti. 2012. Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niatan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Tiga Universitas Negeri Teratas di Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta)”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Nastiti, Melyta Aty. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Magelang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Near, J.P. dan Miceli, M.P. “*Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing*”. *Journal of Business Ethics*, Vol. 4 No. 1.1985
- Poluakan, Marselino Jeheskiel, David Paul Elia Saerang, and Robert Lambey.2017. Analisis Persepsi Atas Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Seseorang Menjadi *Whistleblower*. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017: 2695-2705
- Prayogi, Wahyu Refky. dan Suprajitno, Dwi. 2020. Pengaruh Komitmen Profesional, *Personal Cost*, dan *Moral Reasoning* Terhadap Niat Seseorang Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi* Volume 2 No. 1. 10-16
- Prasasti, Nur Intan. 2017. “Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, dan Locus of Control : Pengaruhnya Terhadap Perilaku *Whistleblowing*”. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Islam Institut Agama Islam Negeri.
- Rizky, Bagustianto dan Nurkholis. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan



*Whistleblowing* (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 19. No. 2. Pp. 276-295

Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Rosyidah, Ulfatu. 2016. Pengaruh Karakteristik demografi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi Kasis pada Bank Syariah Sragen). *Skripsi*. Salatiga : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Islam Institut Agama Islam Negeri.

Sagara, Yusrar. 2013. Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Liquidity*. Januari-Juni 2013, Vol. 2, No. 1 hal 34-44

Sagone, Elisabetta, Maria Elvira, dan De Caroli. 2014. "Locus of Control and Academic Self-Efficacy in University Students: The Effects of Self Concepts." In *4th World Conference on Psychology, Counselling and Guidance*, 114:222–28. Catania, Italy: Elsevier B.V

Saputra, Bagas. dan Dwita, Sany. 2018. Pengaruh *Retaliation* dan Gender Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal WRA* Vol 6 No 2. 1233-1254.

Semendawai, A. H. dkk. 2011. Memahami whistleblower. (L. W. Sulistiani, Ed.). Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). (<http://www.lpsk.go.id>), diakses 2 November 2020; pk. 20.00.

Setiawati dan Sari. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 258-282.

Septianti, Windy.2013. Pengaruh Faktor *Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing Internal*. Simposium Nasional Akuntansi XVI. 25-28 September

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Alfabeta. Bandung.

Taylor, Eileen Z., dan Mary B. Curtis. 2010. An Eamination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting". *Journal of Business Ethics* 93:21– 37

Umam, Khaerul. 2012, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung

Wahyuningsih, Widya.2016.Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi,Gender dan Masa Kerja Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal*.hal 1-22

