

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data secara statistik serta pembahasan pada penelitian *Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost, Reward, serta Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Whistleblowing Intention* pada Pegawai Perbankan, maka berikut kesimpulan-kesimpulan yang berhasil didapat :

1. *Ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Demikian karena berdasarkan hasil analisis nilai *p-value* pada *ethical climate-egoism* memiliki nilai yang lebih besar dari tingkat signifikansi (0.05), yang berarti bahwa iklim etis egoisme di lingkungan organisasi tidak mempengaruhi niat atau intensi seorang pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Ethical-Climat-Benevolence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Whistleblowing Intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin organisasi mempunyai iklim etis kebajikan (*benevolence*) semakin tinggi intensi pegawainya dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. *Ethical Climate-Principle* berpengaruh positif signifikan terhadap *Whistleblowing Intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin organisasi mempunyai iklim etis prinsip (*principle*) semakin tinggi intensi pegawainya dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. *Personal cost* tidak memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Hal ini disebabkan karena menurut hasil analisis nilai *p-value* pada *personal cost* memiliki nilai yang lebih besar dari tingkat signifikansi (0.05). Sehingga dapat diartikan bahwa eksistensi *personal cost* sebagai risiko-risiko yang mungkin dialami oleh *whistleblower* atas tindakannya, tidak mempengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
3. *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap *Whistleblowing Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan imbalan atau *reward* dapat meningkatkan intensi atau niat seorang pegawai untuk

melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi reward yang ditawarkan, maka semakin tinggi niat pegawai untuk melakukan tindak pelaporan atas pelanggaran yang disaksikannya.

4. Tingkat Keseriusan Pelanggaran berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap *Whistleblowing Intention*. Hasil ini menunjukkan kondisi dimana pegawai beranggapan bahwa semakin serius pelanggaran yang dia saksikan dan ketahui maka semakin tinggi urgensi pelanggaran tersebut untuk dilaporkan sehingga meningkatkan intensi pegawai tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

5.2 Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini berimplikasi bahwa iklim etis suatu lingkungan organisasi dapat mempengaruhi pertimbangan personelnnya dalam memutuskan dan melakukan suatu tindakan, dalam hal ini tindakan *whistleblowing*. Selain itu keberadaan *reward* atau imbalan yang diberikan juga turut menjadi salah satu faktor yang berperan untuk meningkatkan intensi seorang pegawai untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang disaksikannya. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan pelanggaran atau tingkat materialitas kerugian yang mungkin dialami oleh perusahaan turut meningkatkan intensi seorang pegawai untuk melaporkan tindakan pelanggaran tersebut. Meskipun dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh dari *ethical climate-egoism* dan *personal cost* terhadap intensi pegawai dalam tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini juga tentu saja masih memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan yang diantaranya; masih belum meratanya sebaran pegawai di masing-masing kantor unitnya dikarenakan keterbatasan waktu penelitian sehingga responden dibatasi hanya ketika mencapai jumlah sampel yang ditargetkan, penggunaan kuesioner yang masih bisa lebih dikembangkan, maka penulis mengemukakan beberapa saran atau rekomendasi sebagai berikut :

1. Bagi Perbankan dan Pegawainya

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, tampak pentingnya penelitian ini untuk dilakukan guna memberikan informasi bahwa untuk meningkatkan intensi pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, maka penting bagi suatu

instansi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan/atau menurunkan niat melakukannya, sehingga ketika terdapat pelanggaran, *fraud*, atau *wrongdoing* lainnya dapat dideteksi dengan adanya tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini juga penting karena *whistleblowing* merupakan tindakan yang dapat menyelamatkan aset perusahaan dari potensi kerugian yang mungkin dialami atas tindakan pelanggaran tersebut. Maka dari itu penulis memberikan rekomendasi yang berdasar pada implikasi diatas yang diantaranya sebagai berikut

- 1) Agar Bank BRI secara umum dan khususnya di wilayah Subang tetap bisa mempertahankan iklim etis kebijakan dan iklim etis prinsip di lingkungan organisasinya, yaitu organisasi yang mengedepankan kepentingan kolektif serta yang memegang teguh prinsip dan hukum dalam aktifitasnya. Lingkungan kerja dengan iklim etis tersebut dapat meningkatkan intensi pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
- 2) Setelah membuat dan menyediakan layanan sistem pelaporan anonim (*whistleblowing system*) hendaknya juga bank BRI agar mengenali cara agar sistem tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Salah satunya dengan memberikan imbalan atau *reward* bagi pelapor saat laporannya terbukti dapat mengungkap tindak kecurangan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk bisa lebih mengembangkan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitiannya serta hindari penggunaan kata-kata rancu sehingga hasil penelitiannya dapat lebih representatif
- 2) Disarankan agar menggabungkan penyebaran kuesioner dengan wawancara sehingga persepsi responden terhadap pertanyaan dapat diketahui lebih mendalam.
- 3) Menambahkan faktor-faktor lain diluar faktor yang dianalisis pada penelitian ini.

