

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika Profesi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud* pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Cirebon sebesar 65,49%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam variabel Pengetahuan menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada “Mengakui kesalahan”. Sedangkan dalam indikator “Memiliki kebebasan untuk mengikuti kode etik” memiliki nilai rata-rata tergolong rendah.
2. Profesionalisme (X_2) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud* pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Cirebon sebesar -6,42%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam variabel Pengetahuan menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada “Bekerja sesuai dengan tugasnya”. Sedangkan dalam indikator “Hadir di tempat kerja lebih awal” memiliki nilai rata-rata tergolong rendah.
3. Etika Profesi dan Profesionalisme secara simultan mempengaruhi Pencegahan *Fraud* pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Cirebon dengan persentase sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran di antaranya :

1. Pada variabel Etika Profesi, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Memiliki kebebasan mengikuti kode etik”. Hal ini disebabkan responden merasa bahwa mereka memiliki cukup ruang untuk mengikuti kode etik tanpa banyak kendala atau hambatan.

Meskipun tidak mencapai nilai maksimal, namun masih ada kesadaran dan komitmen untuk mematuhi kode etik. Hal ini dapat diperbaiki salah satunya dengan cara perusahaan diharapkan terus memperbaiki aturan-aturan dalam implementasi kode etik pegawai yang ada agar mudah ditaati oleh pegawai dengan cara mengadakan program sosialisasi secara rutin dan pelatihan untuk memastikan semua pegawai memahami kode etik perusahaan. Ini dapat mencakup *workshop*, seminar, dan *e-learning*.

2. Pada variabel Profesionalisme, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Hadir di tempat kerja lebih awal”. Hal ini disebabkan responden merasa meskipun penting untuk menghargai komitmen terhadap pekerjaan dan ketepatan waktu, perlu juga diingat bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan hal yang penting. Hal ini dapat diperbaiki salah satunya dengan cara perusahaan hendaknya memberi insentif atau penghargaan dalam mendukung pegawai yang konsisten datang lebih awal, seperti memberi *voucher*, poin *reward*, atau pengakuan khusus.
3. Pada variabel Pencegahan *Fraud*, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Menyediakan tim khusus investigasi dan Transparan berkomunikasi terkait pekerjaan”. Hal ini disebabkan responden memiliki kesadaran dan pengakuan akan pentingnya aspek-aspek tertentu dalam pengelolaan organisasi atau lingkungan kerja, dan dapat menjadi titik awal untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dan praktik terkait. Hal ini dapat diperbaiki salah satunya dengan cara perusahaan memberi pelatihan tentang teknik-teknik investigasi terbaru dan pemahaman mendalam mengenai modus *fraud*. Lalu terapkan kebijakan komunikasi proaktif di mana informasi terkait pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil *R square* variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dengan persentase sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil tema yang sama dapat menggunakan variabel yang berbeda seperti pengendalian

internal, *whistleblowing system*, dan *good corporate governance* agar diperoleh hasil yang lebih baik.

