

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, *ethical climate-principle*, *locus of control* internal, komitmen organisasi, *personal cost*, dan keseriusan pelanggaran terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan analisis yang diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. *Ethical climate-benevolence* tidak berpengaruh terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. *Ethical climate-principle* tidak berpengaruh terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. *Locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
5. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
6. *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

7. Keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

B. Implikasi

1. Penerapan kebijakan *whistleblowing* tepat diterapkan ketika *personal cost* pada kondisi yang minim, sehingga para pimpinan di dalam suatu organisasi yang hendak menerapkan kebijakan *whistleblowing* harus mampu memotivasi anggota dalam organisasinya bahwa ada jaminan kerahasiaan dan perlindungan hukum terhadap pelapor.
2. Di lingkungan Kementerian Keuangan tingkat keseriusan pelanggaran berbanding lurus dengan minat para pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*, artinya semakin tinggi tingkat keseriusan pelanggaran maka semakin kuat niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga pimpinan dan tim kepatuhan internal harus lebih teliti dalam melakukan pemantauan pengendalian intern, pengelolaan kinerja, pengelolaan risiko, dan pemantauan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin agar setiap pelanggaran/ kecurangan yang sifatnya kurang dianggap serius tetap dapat terdeteksi.

C. Keterbatasan

1. Nilai *Adjusted R Square* yang rendah menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mendukung variabel *whistleblowing* yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Penelitian hanya dilakukan di salah satu organisasi, yaitu Kementerian Keuangan sehingga harus berhati-hati untuk mengeneralisasinya ke organisasi sektor publik lainnya.
3. Metode yang digunakan hanya melalui kuesioner, sehingga dipandang perlu adanya metode tambahan agar informasi dapat digali lebih mendalam.

D. Saran

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya meenambah variabel lain seperti *Trust* dan Keandalan Sistem, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan menguji kembali variabel *Ethical Climate – Principle* untuk menguji konsistensi hasil.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas obyek penelitian seperti organisasi lain yang menerapkan *whistleblowing system*, misalnya Kementerian Agama atau dilakukan di Perusahaan BUMN seperti PT. PLN Persero.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah metode penelitian berupa *interview* untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam.