

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, *self efficacy* dan dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap *locus of commitment*.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *locus of commitment*.
3. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *locus of commitment*.
4. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
5. *Self efficacy* berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
6. Dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
7. *Locus of commitment* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

8. *Locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening yang memediasi tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
9. *Locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening yang memediasi *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
10. *Locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening yang memediasi dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

B. Saran

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode wawancara langsung kepada responden agar mencerminkan jawaban atas kondisi sebenarnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas obyek penelitian terhadap organisasi lain yang menerapkan *whistleblowing system*, misalnya kementerian Keuangan, kementerian Agama atau dilakukan di perusahaan BUMN seperti PT. PLN Persero.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lain yang mungkin dapat memengaruhi intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

C. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat diperbaiki dalam penelitian selanjutnya antara lain:

1. Responden dalam penelitian ini hanyalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota serta Kabupaten se-Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga hasil penelitian belum tentu sesuai untuk digeneralisasi/digunakan pada organisasi lain.
2. Penelitian ini tidak spesifik mendefinisikan intensi *whistleblowing* pada saluran atau bentuk *whistleblowing* tertentu, sehingga generalisasi model regresi penelitian ini terbatas pada definisi *whistleblowing* secara umum.
3. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner sehingga jawaban dari responden tidak dapat dikontrol secara pasti apakah jawaban tersebut jujur atau tidak.
4. Pendistribusian kuesioner yaitu saat responden sedang bekerja sehingga tingkat pengembalian kuesioner hanya 84,16%.