

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI KEBIJAKAN, KETERBATASAN

PENELITIAN, DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan baik Kabupaten maupun Provinsi DI Yogyakarta. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu DPMP Kabupaten Gunungkidul, Sleman, Bantul, Kulon Progo, Kota Yogyakarta, dan Provinsi. Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*
3. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*
4. Keadilan distributif berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*
5. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*
6. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*
7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
8. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
9. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi
10. Keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi

11. Keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasi
12. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
13. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
14. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
15. Keadilan distributif berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
16. Keadilan prosedural berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa temuan baru yang dapat memperluas literatur dengan cara menunjukkan langkah tambahan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Beberapa temuan tersebut diantaranya

1. Kepuasan kerja tetap tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* setelah dimediasi dengan komitmen organisasi.
2. Budaya organisasi tetap tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* setelah dimediasi dengan komitmen organisasi.
3. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* setelah dimediasi dengan komitmen organisasi. Artinya variabel pemediasi (komitmen organisasi) berhasil memediasi

secara penuh (*fully mediated*) hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing intention*.

4. Keadilan distributif tetap berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* setelah dimediasi dengan komitmen organisasi. Artinya variabel pemediasi (komitmen organisasi) berhasil memediasi secara sebagian (*partially mediated*) hubungan antara keadilan distributif dengan *whistleblowing intention*.
5. Keadilan prosedural menjadi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* setelah dimediasi dengan komitmen organisasi. Artinya variabel pemediasi (komitmen organisasi) berhasil memediasi secara penuh (*fully mediated*) hubungan antara keadilan prosedural dengan *whistleblowing intention*.

B. Implikasi Kebijakan

Penelitian ini dapat memberikan gambaran serta dapat digunakan sebagai pedoman atau sebuah bahan pertimbangan bagi aparatur dinas Penanaman Modal dan Perizinan, khususnya di Provinsi Yogyakarta dalam meningkatkan niat aparatur untuk mengungkapkan atau melaporkan tindakan *wrongdoing* dengan berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational justice* (baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural) serta dimediasi dengan komitmen organisasi yang. Dimana telah diketahui dalam penelitian gaya kepemimpinan organisasi dan *organizational justice* (baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural) dengan komitmen organisasi diantara aparatur telah mampu secara aktif dan efektif dalam mempengaruhi seorang aparatur dalam melakukan tindakan prososial dalam hal ini adalah tindakan *whistleblowing*. Selain itu, diharapkan dapat menjadi

tambahan informasi bagi masyarakat pada umumnya dan pemerintah khususnya untuk melakukan kajian atas fenomena tersebut dalam upaya untuk membawa organisasi ke arah yang lebih baik lagi.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini masih menggunakan cakupan wilayah yang cukup kecil dan dalam satu jenis dinas saja, yaitu Dinas Penanaman Modal dan Perizinan di Provinsi DI. Yogyakarta. Sehingga hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh Dinas Penanaman Modal dan Perizinan di Indonesia.
2. Pada penelitian ini skor *adjusted R square* masih cukup kecil atau dengan kata lain variabel independen yang mampu menjelaskan variabel dependen independen nilainya masih terbilang cukup kecil. Sehingga masih terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini, dalam hal ini adalah *whistleblowing intention*.
3. Pada penelitian ini masih terbatas pada metode penyebaran kuesioner dalam rangka mengumpulkan data dan informasi, sehingga memiliki beberapa kelemahan dalam perihal kualitas informasi yang diberikan, seperti jawaban responden kemungkinan tidak jujur, jawab responden yang terkesan hanya asal-asalan, adanya kemungkinan responden yang tidak paham dengan pernyataan yang diajukan, serta dapat terjadi ketidaksesuaian persepsi antara peneliti dengan responden

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti untuk peneliti selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* baik secara langsung ataupun melalui variabel mediasi. Dengan demikian, peneliti berharap pada penelitian selanjutnya agar menguji ulang hubungan tersebut atau dapat memodifikasi hubungan tersebut dengan mengganti variabel intervening dengan variabel intervening lain untuk mengetahui apakah kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention* atau tidak.
2. Karena dalam penelitian ini menggunakan alat uji statistik SmartPLS dengan loading factor yang sangat tinggi untuk menilai validitas butir-butir pertanyaan yaitu sebesar 0,7 sehingga banyak sekali butir-butir pertanyaan yang kemudian dieliminasi. Contoh konkrit dalam penelitian ini yaitu variabel Komitmen Organisasi (KO) dimana butir pertanyaan yang semula berjumlah 15 butir, setelah melalui tahap pengujian dan dieliminasi butir soal yang dianggap tidak valid kini sisanya hanya berjumlah 3 butir pertanyaan saja. Oleh karenanya jika pada penelitian selanjutnya akan menggunakan alat uji statistik yang sama yaitu SmartPLS diharapkan mencoba untuk menggantinya dengan kuesioner lain sehingga indikator untuk menilai konstruk tersebut masih banyak.
3. Untuk memberikan hasil yang akurat dan kredibel, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk mengkombinasikan metode penelitian perihal

pengambilan sampel yang tidak sebatas menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, namun juga dengan menambahkan teknik wawancara dalam pengambilan sampel maupun data pada responden yang terkait. Selain bertujuan untuk klarifikasi, dengan mengkombinasikan dua teknik tersebut diharapkan dapat meningkatkan tingkat objektivitas responden terhadap jawaban yang diberikan serta meningkatkan pemahaman kepada responden mengenai butir-butir pertanyaan yang diajukan. Sehingga perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden terhadap butir-butir pertanyaan dapat diminimalisir.