

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Tinggi atau rendahnya tingkat komitmen profesional seseorang tidak mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Sensitivitas etika berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat sensitivitas etika, maka akan meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Retaliasi tidak memperlemah pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Tinggi atau rendahnya tingkat retaliasi tidak akan mempengaruhi hubungan antara komitmen profesional dengan intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Retaliasi memperlemah pengaruh sensitivitas etika terhadap intensi *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat retaliasi, maka akan memperlemah pengaruh sensitivitas etika terhadap intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut:

1. Sekretariat Daerah perlu memberikan motivasi dan penilaian terhadap seluruh pegawai negeri sipil yang bertugas guna meningkatkan prestasi, dedikasi, dan loyalitas terhadap pekerjaannya melalui bidang terkait dalam organisasinya. Motivasi dan penilaian dapat dilakukan dalam bentuk *workshop* atau pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi pegawai, serta optimalisasi implementasi regulasi penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal
2. Sensitivitas etika merupakan aspek penting dalam meminimalkan penyimpangan perilaku tidak etis dalam lingkungan pekerjaan. Sekretariat Daerah diharapkan setidaknya mempertahankan sensitivitas etika pegawainya atau meningkatkan sensitivitas etika pegawainya guna meminimalkan perilaku yang tidak sesuai dengan kode etik pekerjaan. Dengan mempertegas pelaksanaan aturan – aturan yang berlaku di lingkungan pegawai negeri sipil, pemahaman etika pegawai dapat tetap terjaga dan menumbuhkan nilai – nilai etis yang sesuai dengan kode etik yang berlaku.
3. Sekretariat Daerah dapat bekerjasama dengan pihak tertentu dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pegawai yang memiliki intensi *whistleblowing*. Dengan adanya perlindungan memadai, maka tingkat

komitmen pegawai terhadap pekerjaannya dapat terjaga dan meminimalkan dampak dari retaliasi yang diterima oleh pegawai terkait.

4. Sekretariat Daerah diharapkan dapat mengoptimalkan *whistleblowing system* yang telah tersedia supaya semakin banyak pegawai yang dapat menggunakan fasilitas tersebut. Jika pegawai memiliki intensi *whistleblowing* yang didasarkan pada sensitivitas etikanya maka tidak perlu khawatir akan menerima tindakan retaliasi. Karena dengan tersedianya *whistleblowing system* yang baik akan meminimalkan dampak dari tindakan retaliasi. Dengan demikian, tingkat intensi *whistleblowing* di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal dapat meningkat.

C. Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan

Pada saat proses pengisian kuesioner, peneliti tidak dapat mendampingi semua responden karena situasi dan kondisi di lokasi penelitian kurang mendukung. Oleh karena itu peneliti tidak dapat menjelaskan butir – butir pernyataan kepada sebagian responden yang kurang memahami pernyataan dalam kuesioner, sehingga terdapat sebagian responden yang mengalami kesulitan ketika melakukan pengisian kuesioner.

2. Saran

- a. Variabel independen komitmen profesional dan sensitivitas etika hanya berpengaruh sebesar 52% terhadap variabel dependen intensi *whistleblowing*, sedangkan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh faktor

lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan dan/atau menambah variabel independen lain yang memiliki potensi mempengaruhi intensi *whistleblowing* seperti dalam penelitian Nugraha *et al.* (2017) yang menggunakan variabel sifat *machiavellian*, penelitian Bakar *et al.* (2019) yang menggunakan variabel *locus of control*, dan penelitian Dewi & Dewi (2019) yang menggunakan variabel komitmen organisasi.

- b. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan jumlah pernyataan dalam kuesioner sejumlah 75 termasuk pernyataan pada setiap kasus. Jumlah tersebut terlalu banyak, sebaiknya pada penelitian selanjutnya menggunakan jumlah pernyataan yang lebih sedikit supaya konsentrasi responden tetap terjaga selama mengisi kuesioner dan peneliti mendapatkan jawaban yang memuaskan.
- c. Penelitian ini menggunakan contoh kasus untuk mengukur tingkat sensitivitas etika responden penelitian. Meskipun telah menggunakan contoh kasus yang umum, terdapat beberapa responden yang kurang memahaminya. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya contoh kasus yang digunakan disesuaikan dengan lingkungan responden penelitian tanpa mengubah substansi pada setiap contoh kasus dalam mengukur tingkat sensitivitas etika subjek penelitian. Dengan demikian responden dapat lebih memahami setiap contoh kasus yang disajikan dan jawaban yang diberikan dapat lebih akurat.