

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh sosialisasi antisipatif, *reward*, dan intensitas moral terhadap intensi *whistleblowing* pada pegawai di inspektorat daerah BARLINGMASCAKEB. Menggunakan teknik *cluster random sampling*, sebanyak 145 pegawai inspektorat dari lima kabupaten menjadi responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan terhadap data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penarikan kesimpulan dipaparkan menjadi poin-poin berikut:

1. Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai inspektorat daerah BARLINGMASCAKEB memiliki intensi yang lebih besar untuk melaporkan pelanggaran apabila sosialisasi antisipatif yang dimilikinya lebih tinggi.
2. *Reward* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa, pemberian *reward* dapat memotivasi pegawai inspektorat daerah BARLINGMASCAKEB untuk melaporkan pelanggaran ditempat kerja.
3. Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi intensitas moral yang dimiliki

pegawai inspektorat daerah BARLINGMASCAKEB semakin tinggi intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif dan intensitas moral yang dimiliki pegawai inspektorat serta *reward* yang diterima dapat mempengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dipersepsikan dalam penelitian ini mampu menjelaskan secara empiris pengaruh sosialisasi antisipatif dan intensitas moral terhadap timbulnya intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, teori perilaku prososial (*prosocial behavior theory*) dan teori penguatan (*reinforcement theory*) yang dipersepsikan juga mampu menjelaskan pengaruh *reward* dapat mendorong intensi pegawai untuk melakukan tindakan prososial yaitu tindakan *whistleblowing*.

Inspektorat diharapkan dapat memaksimalkan sistem pelaporan kecurangan (*whistleblowing system*) dalam meningkatkan pelaporan kecurangan oleh para pegawainya. Kebijakan perlindungan terhadap pelapor diharapkan dapat lebih ditingkatkan dengan bentuk pengawasan yang ada pada inspektorat. Inspektorat juga diharapkan dapat memperhatikan pentingnya sosialisasi antisipatif, pemberian penghargaan, dan peningkatan intensitas moral serta etika dalam organisasi para pegawai, sehingga hal tersebut mampu mendorong pegawai untuk melaporkan pelanggaran kecurangan dan etika dalam organisasi.

### C. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini ialah *response rate* tidak mencapai 100% karena penyebaran kuesioner pada masa *high season*. Selain itu, dalam menjelaskan intensi *whistleblowing*, variabel yang digunakan terbatas hanya pada sosialisasi antisipatif, *reward*, dan intensitas moral. Dengan demikian, penelitian selanjutnya untuk dapat memperhatikan waktu penyebaran kuesioner (pada saat *low season*) agar terpenuhinya *response rate* yang tinggi serta menambahkan variabel lain yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* seperti efektifitas *whistleblowing system*, saluran pelaporan, *power distance*, sehingga hasil penelitian dapat menjelaskan intensi *whistleblowing* lebih mendalam. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih lanjut ditahap perilaku aktual *whistleblowing* tidak hanya terbatas pada intensi *whistleblowing*.