

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi *whistleblower*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *whistleblower*. Semakin kuat komitmen organisasi, maka semakin tinggi minat seseorang untuk menjadi *whistleblower*.
2. *Reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *Whistleblower*
3. *Religiusitas* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *Whistleblower*
4. *Personal Cost* berpengaruh signifikan negatif terhadap terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *Whistleblower*. Semakin tingginya ancaman balas dendam terhadap diri *whistleblower*, semakin memperkecil minat seseorang untuk menjadi *whistleblower*.
5. Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *Whistleblower*

6. *Gender* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *Whistleblower*
7. Saluran Pelaporan Anonim tidak secara signifikan memoderasi Komitmen Organisasi, Reward, Religiusitas, Personal Cost, Tingkat Keseriusan Kecurangan dalam pengaruhnya terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *whistleblower*. Namun Saluran Pelaporan Anonim memoderasi (memperlemah) Gender dalam pengaruhnya terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *whistleblower*. Hal ini membuktikan bahwa Saluran Pelaporan Anonim merupakan variabel eksogen (independen) dan bukan variabel moderasi. Hal ini dapat dilihat ketika Saluran Pelaporan Anonim bertindak sebagai variabel eksogen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat ASN menjadi *whistleblower*. Namun ketika Saluran Pelaporan Anonim dijadikan variabel moderasi, Saluran Pelaporan Anonim tidak mampu memoderasi variabel-variabel eksogen lainnya dalam pengaruhnya terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *whistleblower*.

4.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi baik terhadap pengembangan teori maupun praktek di lapangan, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menguji faktor-faktor seperti Komitmen Organisasi, Reward, Religiusitas, Personal Cost, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Gender dalam pengaruhnya terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *whistleblower* dengan Saluran Pelaporan Anonim sebagai

variabel moderasi. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat tiga faktor yang berpengaruh signifikan yaitu Komitmen Organisasi, Personal Cost, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. Namun, hasil penelitian juga menghasilkan tiga faktor yang tidak berpengaruh signifikan yaitu Reward, Religiusitas, dan Gender. Hadirnya Saluran Pelaporan Anonim sebagai variabel moderasi dalam penelitian pun ternyata belum mampu mendorong faktor-faktor eksogen dalam pengaruhnya terhadap minat Aparatur Sipil Negara menjadi *whistleblower*. Kondisi temuan ini sebagian mendukung teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *Theory of Planned Behavior* (TPB). *Theory of Planned Behavior* mendeskripsikan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku yang terbentuk dari *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control*.

2. Implikasi praktis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya menyusun suatu kebijakan yang perlu dibuat oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen agar menyusun kebijakan yang lebih berpihak terhadap perlindungan diri bagi *whistleblower*. Selain itu, upaya preventif berupa penguatan pengendalian intern perlu ditingkatkan agar tingkat kecurangan dapat diminimalisir. Kabupaten Kebumen juga perlu senantiasa melaksanakan penegakkan integritas dan penanaman budaya kerja bagi para ASN sehingga dapat menumbuhkan Komitmen organisasi yang tinggi bagi para Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kebumen.

4.3 Keterbatasan dan Saran

Penelitian yang seharusnya mempunyai responden 170 tetapi karena kurang respon di sebagian pegawai di beberapa Perangkat Daerah karena kesibukannya maka terkumpul responden 146. Diharapkan dengan banyaknya responden maka data akan lebih lengkap dan lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

Saran bagi penelitian selanjutnya agar penelitian dapat diarahkan pula pada eksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi minat Aparatur Sipil Negara menjadi *whistleblower* di Indonesia sehingga dapat menghasilkan model penelitian yang dapat memprediksi secara lebih akurat. Faktor-faktor lain yang mungkin menarik untuk diuji antara lain faktor iklim organisasi terhadap whistleblowing, faktor kelengkapan bukti (evidence of wrongdoing), faktor-faktor demografi *whistleblower*, faktor pertimbangan etis (ethical judgement), ataupun faktor dukungan rekan kerja/atasan dan lain sebagainya. Lokasi penelitian penelitian perlu diperluas tidak hanya di Kabupaten Kebumen, namun juga di Pemerintah Daerah lain sehingga kesimpulan dapat lebih spesifik dan tidak bias.