

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perhatian moral berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.
2. Persepsi karyawan tentang *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.
3. Perhatian moral berpengaruh positif terhadap persepsi karyawan tentang *whistleblowing system*.
4. Persepsi karyawan tentang *whistleblowing system* tidak memediasi secara signifikan pengaruh perhatian moral terhadap pencegahan *fraud*.

#### **B. Implikasi**

Sebagai upaya untuk terus meminimalisir terjadinya kecurangan (*fraud*), pihak Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Banyumas perlu memprioritaskan kebijakan yang terkait dengan perhatian moral, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi karyawan tentang *whistleblowing system*. Cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan membangun budaya organisasi yang transparan dan akuntabel. Adanya kritik dan saran juga diperlukan untuk meningkatkan rasa empati terhadap organisasi. Selain itu, pihak Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Banyumas juga perlu mengadakan sosialisasi secara terus-menerus kepada semua karyawan mengenai pentingnya

perilaku etis dan program pencegahan *fraud* melalui *whistleblowing system*.

### C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah masih banyak responden yang tidak paham mengenai *whistleblowing system*. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menjelaskan kepada responden secara garis besar mengenai arti dari *whistleblowing system* sehingga responden dapat paham dan dapat mengisi kuisisioner dengan keadaan yang sesungguhnya. Selain itu, karena penelitian ini dilakukan pada Organisasi Peringkat Daerah Kabupaten Banyumas, maka untuk penyebaran kuisisioner diperlukan adanya surat disposisi dari kepala. Sehingga hal tersebut menyebabkan pengembalian kuisisioner memakan waktu yang lama. Dalam penelitian selanjutnya untuk mempersingkat waktu penelitian dapat menggunakan kuisisioner online dengan google form. Mengingat prosentase penjelasan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen masih sangat kecil, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti perilaku organisasi, budaya organisasi, etos kerja, dan perilaku etis yang berhubungan erat dengan teori *planned behavior*. Apabila akan dilakukan penelitian kembali mengenai variabel persepsi tentang *whistleblowing system* dapat langsung dijadikan sebagai variabel independen karena tidak terbukti sebagai variabel pemediasi.