

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *corporate ethical values*, *job satisfaction*, keseriusan pelanggaran, *personal cost* terhadap niat melakukan *whistle blowing*. Penelitian ini dilaksanakan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada penelitian ini, OPD yang dijadikan objek penelitian yaitu 6 OPD di Bantul, 6 OPD di Sleman, 6 OPD di Gunung Kidul, 6 OPD di Kulon Progo, dan 6 OPD di Kota Yogyakarta. Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing* pada OPD di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. *Corporate Ethical Values* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing* pada OPD di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing* pada OPD di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Keseriusan Pelanggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing* pada OPD di Daerah Istimewa Yogyakarta
5. *Personal Cost* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing* pada OPD di Daerah Istimewa Yogyakarta.

6. Pada penelitian ini, $H_1 - H_4$ *planned behavioral theory* dan *planned behavioral theory* terdukung. Artinya *prosocial behavioral theory* dan *planned behavioral* dapat mempengaruhi niat individu dalam *melakukan whistle blowing*. sedangkan pada H_5 *Planned behavioral theory* tidak terdukung

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti ini masih terbatas pada variabel *internal whistle blowing* sebagai variabel dependen, untuk selanjutnya perlu mempertimbangkan *external whistle blowing* sebagai variabel dependen.
2. Penelitian ini masih terbatas pada sampel individu yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di wilayah DIY. Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk menambahkan sampel dan lokasi untuk konsistensi hasil penelitian.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara dan kelompok fokus.

C. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sehingga kemungkinan responden belum mengekspresikan sepenuhnya pendapat dan perasaan tentang *whistle blowing*.

2. Penelitian ini menggunakan sampel di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan 171 responden di Organisasi Perangkat Daerah, sehingga perlu kehati-hatian di dalam mengeneralisasikan hasil. Dengan keterbatasan responden, maka hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat menginterpretasikan bahwa *whistle blowing* dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *corporate ethical values*, *job satisfaction*, keseriusan pelanggaran, dan *personal cost*.