

**BAB V**  
**SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN**  
**SARAN/IMPLIKASI KEBIJAKAN**

**A. Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi terhadap pengaruh niat pengungkapan *Whistleblowing* dengan Tingkat Pendidikan sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilaksanakan terhadap karyawan di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka didapatkan kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis yang pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) terdukung. Artinya, pemimpin yang mampu mengasikkan situasi kondusif dan mampu mengelola karyawan dengan baik akan meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* di dalam perusahaan tersebut.
2. Hasil pengujian hipotesis yang kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang

Sumatra Selatan. Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) terdukung. Artinya, semakin tinggi komitmen seseorang karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* di dalam perusahaan tersebut.

3. Hasil pengujian hipotesis yang ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam meningkatkan niat karyawan melakukan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating berpengaruh negatif atau berlawanan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Dengan demikian hipotesis yang ketiga ( $H_3$ ) ditolak. Artinya, adanya tingkat pendidikan sebagai variabel moderating tidak mampu meningkatkan niat karyawan dalam mengungkapkan *whistlenlowing*.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam meningkatkan niat karyawan melakukan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating berpengaruh negatif atau berlawanan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Dengan demikian hipotesis keempat ( $H_4$ ) ditolak. Artinya, adanya tingkat pendidikan sebagai variabel moderating tidak mampu meningkatkan niat karyawan dalam mengungkapkan *whistlenlowing*.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* hanya sebatas gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating. Berdasarkan hasil penelitian mneunjukkan masih banyak faktor – faktor lain diluar model penelitian yang mampu mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu organisasi saja yaitu pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan, sehingga hasil yang diperoleh tingkat generalisasinya rendah.
3. Pengumpulan data penelitian hanya menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara mendalam kepada pihak yang bersangkutan sehingga hasil penelitian belum menunjukkan secara detail mengenai niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sehingga penggunaan kuesioner dapat menghasilkan jawaban yang biar dari responden karena ketidak seriusan responden dalam menjawab pertanyaan.

### C. Implikasi Kebijakan

Implikasi – implikasi dari temuan penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori - teori mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap pengaruh sistem pengendalian gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating.

1. Implikasi Teoritis: Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa ada dua hipotesis terdukung dan dua hipotesis ditolak sehingga menunjukkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Selain itu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating dinyatakan tidak memiliki pengaruh.

2. Implikasi Praktis: Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran serta dapat digunakan sebagai pedoman maupun bahan untuk pertimbangan bagi para karyawan, investor, dan masyarakat dalam mengetahui faktor – faktor yang mampu meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

#### **D. Saran**

Berkaitan dengan simpulan, keterbatasan, dan implikasi kebijakan yang terdapat dalam penelitian maka saran yang dapat diberikan guna perbaikan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Menambahkan variabel independen lain yang merupakan faktor – faktor pendorong niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* sehingga mampu membandingkan pengaruh mana yang lebih besar.
2. Memperluas penelitian tidak hanya satu perusahaan saja melainkan beberapa perusahaan sehingga bisa lebih memperkuat hasil penelitian serta dapat meningkatkan generalisasi kesimpulan hasil penelitian.
3. Selain melakukan pengisian kuesioner, sebaiknya juga dilakukan wawancara secara langsung terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner sehingga informasi dan data yang didapatkan lebih akurat serta penelitian akan menunjukkan hasil secara detail mengenai kinerja pemerintah daerah.