

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data serta pembahasan dalam penelitian eksperimen ini, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 diterima, yang artinya bahwa niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi. Atasan yang memperlakukan semua karyawannya dengan perlakuan yang sama atau dengan kata lain atasan tidak membedakan karyawannya dapat mendorong niat karyawan untuk terlibat menjadi seorang *whistleblower*.
2. Hipotesis 2 diterima, yang artinya bahwa niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi. Atasan yang memperlakukan semua karyawannya dengan perlakuan yang sama dan organisasi yang konsisten pada prosedur atau kebijakan *whistleblowing* serta langsung menindaklanjuti adanya kecurangan yang terjadi dapat mendorong niat karyawan untuk terlibat menjadi seorang *whistleblower*.
3. Hipotesis 3 diterima, yang artinya bahwa niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif tinggi.

Atasan yang, memperlakukan semua karyawannya dengan perlakuan yang sama, organisasi yang konsisten pada prosedur atau kebijakan *whistleblowing* serta langsung menindaklanjuti adanya kecurangan serta organisasi memberikan bonus dalam jumlah yang sama kepada tiap pelapor kecurangan, hal tersebut dapat mendorong niat karyawan untuk terlibat menjadi seorang *whistleblower*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penting bagi perusahaan untuk menerapkan adanya keadilan terutama keadilan yang terkait interaksi dengan atasan (keadilan interaksional). Dimana, dalam melakukan keadilan interaksional, diperlukan kemampuan dari manajemen perusahaan (atasan) dalam memahami dan mendengarkan keluhan para karyawannya. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik atau hubungan interpersonal yang baik antara atasan dengan karyawannya, atau dengan kata lain atasan telah bersikap dan bertindak adil terhadap semua karyawannya yaitu tidak membeda-bedakan perlakuan antar karyawannya, hal tersebut dapat mendorong niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing*.

Selain itu, penting juga bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem *whistleblowing* yang dimiliki sebab ketika perusahaan adil dengan arti perusahaan konsisten dalam prosedur atau kebijakan yang telah dibuat terutama kebijakan atas *whistleblowing* seperti dalam penelitian ini

menjaga identitas pelapor dan menindaklanjuti adanya kecurangan sampai penghentian pelaku kecurangan (keadilan prosedural), hal tersebut dapat mendorong niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* karena nantinya karyawan akan merasakan bahwa apa yang telah dilakukannya tidak sia-sia.

Perusahaan juga dapat menerapkan keadilan yang terkait dengan hasil atas tindakan yang telah dilakukan seperti *whistleblowing* dengan memberikan bonus dalam jumlah yang sama kepada tiap karyawan yang melaporkan kecurangan (keadilan distributif). Hal ini bertujuan, agar nantinya karyawan akan merasakan bahwa akan ada hasil yang sesuai dan pantas setelah apa yang telah dilakukannya sehingga akan mendorong niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, keadilan distributif dikondisikan dengan memberikan bonus saja baik dalam jumlah yang sama dan tidak sama, sehingga partisipan kurang merasakan bahwa hasil yang mereka terima itu tidak sebanding dan sesuai dengan risiko yang mereka terima saat menjadi pelapor. Maka, bagi peneliti selanjutnya, dapat menambahkan gambaran kondisi keadilan distributif yang lain, seperti kenaikan gaji, promosi jabatan, pemberian tunjangan atau yang lainnya agar nantinya pelapor dapat merasakan bahwa hasil yang diterima itu sebanding dan sesuai dengan apa yang telah dilakukannya.

Selain itu, pengujian dalam penelitian ini dilakukan secara interaksi sehingga tidak dapat diketahui pada kondisi keadilan mana yang lebih berpengaruh dalam niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya, apabila akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini, diharapkan dapat lebih dahulu menguji hubungan masing-masing keadilan dengan niat *whistleblowing*, baru selanjutnya dapat menguji secara interaksi. Hal ini bertujuan agar nantinya dapat diketahui pada kondisi keadilan mana yang lebih memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*, dan hasil dari penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian milik (Seifert *et al.*, 2010) apakah juga memiliki hasil yang sama atau tidak.

