BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja dengan iklim etis, *moral disengangement* dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kepemimpinan etis tidakberpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.
2. Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap iklim etis pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.
3. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap *moral disengangement* pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.
4. Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.
5. Iklim etis berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.
6. *Moral disengangement* tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.

8. Iklim etis memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.
9. *Moral disengangement* tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.
10. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.

5.2 Implikasi Penelitian

I. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada studi sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan etis, iklim etis, *moral* disengangemen komitmen organisasi dan perilaku menyimpang ditempat kerja.selain itu, penelitian ini menegaskan teori pertukaran sosial (Blau 1964), dimana pada penelitian ini untuk kesimpulan kedua, variabel kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap iklim etis, dan ditemukan juga memberikan kontribusi yang mendukung dari teori pertukaran sosial. Kemudian kesimpulan ke empat juga memberikan kontribusi teori dengan temuan kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya pada kesimpulan ke lima dan ketujuh juga berkontribusi pada teori pertukaran sosial dimana iklim etis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif

terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja.

II. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Kantor Kecamatan Tanjung Harapan dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya tingkat perilaku menyimpang di tempat kerja dapat menurun.Untuk menurunkan perilaku menyimpang di tempat kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan dapat dilakukan dengan caramenciptakan iklim etis dan meningkatkan komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan.

Menciptakan iklim etis dapat dilakukan dengancara mengetahui factoryang berpengaruh dalam pembentukan iklim etika(Schwepker C. , 2001), yaitu yang pertama Kode Etik (*Ethical Codes)* Kode Etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagaipedoman. Sehingga pelu adanya pembentukan aturan di kantor Camat Tanjung Harapan yang di patuhi oleh semua pegawai tidak hanya atasan saja yang memberikan contoh yang baik tetapi tidak diikuti atau di contoh oleh bawahannya.

Selanjutnya yaitu Kebijakan Organisasi *(Corporate Policy)* Kebijakan organisasi dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku etis dan tidak etis yang nantinya berdampak pada iklim etikaorganisasi. Kebijakan merupakan kewenangan yang di punyai oleh atasan dalam mengambil keputusan, sehingga di harapkan atasan di Kantor Camat Tanjung Harapan mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat.

Selain itu fakor yang mempengaruhi pembentukan iklim eis adalah adanya penghargaan dan Sanksi *(Reward and Punishment)* Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu, sedangkan sanksi merupakan hukuman atau ancaman yang dilakukan untuk membuat pelaku lebih disiplin lagi yang bertujuan dapat mempengaruhi keputusan untuk berperilakuetis. Sehingga adanya perbedaan antara pegawai yang melakukan perilaku menyimpang dengan yang mematuhi aturan.

Cara lain yang dapat dilakukan dalam meningkatan iklim etis di organisasi dapat dilakukan dengan cara menciptakan hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan, mencipakan rasa kekeluargaan yang kuat antara civitas organisasi, menciptakan fasiltas fisik yang aman,nyaman dan bersih.Internalisasi nilai-nilai etika dalam budaya kerja adalah upaya menciptakan iklim etis dalam suatu organisasi yang mampu menciptakan persepsi terhadap anggota organisasi; tentang bagaimanaberperilaku dengan benar dan etis dalam organisasi, dan bagaimana organisasi mengatasi masalah etika yangtercermin dalam kondisi iklim.Selain itu, juga perlu untuk melakukan hukum dan kode etik dalam pelaksanaanpekerjaan juga untuk menegakkan kepatuhan dengan aturan yang berlaku. Tidak lupa, kita juga perlumemprioritaskan kepentingan organisasi serta membawa fleksibilitas dalam prinsip-prinsipetika.

Sedangkan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawaidapat dilakukan dengan carameningkatkan psikologisikatan dalam organisasi dengan beberapa program dan kegiatan yang dapat menghasilkan motivasi dan komitmen pegawai

untuk organisasi. Atasab dapat membuat acara atau program yang dapat meningkatkan rasa kekeluargaan di dalam organisasi tersebut salah satunya adalah bimbingan teknis aparatur untuk seluruh pegawai di Kantor Camat Tanjung Harapan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

a. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku pada Kantor lainnya. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada unit lainnya.
b. Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam tahapan pengujian hipotesis masih tergolong kecil sehinga mempengaruhi ketepatan hasil penelitian yang diperoleh. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencoba menambah ukuran sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong ketepatan hasil penelitian yang lebih baik.
c. Penelitian ini hanya meneliti *Moral disenggagement*, iklim etis dan komitmen organisasi sebagai variabel penentu perilaku menyimpang di tempat kerja, sehingga disarakan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel lainnya seperti kepuasan kerja, budaya organisasi,dan stress kerja. Oleh sebab itu, bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat

menggunakan salah satu variabel baru tersebut dan memodifikasi model penelitian yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.

d. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner.

e. Hasil yang didapatkan melalui penelitian ini belum mewakili teori secara keseluruhan. Dimana masih ditemukan empat hasil yang bertolak pelakang dengan teori yang ada.

f. Pada pencarian data berkaitan dengan literature yang mendukung hipotesis yang ditolak masih sangat sedikit

Sedangkan dari metode analisa data, Smart PLS hanya bisa membaca data exel dalam bentuk formatnya yaitu csv saja