

p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584
Vol. 2 No. 6 Juni 2023

**PENGARUH JOB SATISFACTION, FAIR TREATMENT, COOPERATIVENESS
TERHADAP THE WHISTLEBLOWING PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT.
TH INDO PLANTATIONS DI JAKARTA**

Rizki Rizard Thahir, Erny Tajib

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Email: rizkithahir@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari job satisfaction, fair treatment, cooperativeness terhadap the whistleblowing pada pegawai Kantor Pusat PT TH Indo Plantations Di Jakarta. Analisa bertujuan untuk menjawab pertanyaan (1) Apakah job satisfaction, fair treatment, cooperativeness berpengaruh terhadap the whistleblowing pada pegawai Kantor Pusat PT TH Indo Plantations Di Jakarta? Subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Pusat PT TH Indo Plantations di Jakarta. Analisis dilakukan terhadap 80 responden yang seluruhnya merupakan pegawai Kantor Pusat PT TH Indo Plantations di Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sensus karena meneliti seluruh elemen populasi yang akan digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran Job Satisfaction (Said et al, 2017) dengan 7 pernyataan yang valid, pernyataan Fair Treatment diukur menggunakan instrumen kuisisioner (Said et al, 2017) dengan 7 pernyataan valid dan Cooperativeness diukur menggunakan instrumen kuisisioner (Said et al, 2017) dengan 8 pernyataan valid. Hasil analisa menyimpulkan bahwa (1) Terdapat pengaruh job satisfaction terhadap the whistleblowing. (2) Terdapat pengaruh fair treatment terhadap the whistleblowing, (3) Terdapat pengaruh cooperativeness terhadap the whistleblowing, (4) Hasil yang diperoleh dari pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh job satisfaction, fair treatment, cooperativeness terhadap the whistleblowing, hipotesis keempat terbukti dan diterima.

Kata Kunci: kepuasan kerja, whistleblowing, kerjasama, perlakuan yang adil.

Abstract

The research aims to analyze the effect of job satisfaction, fair treatment, and cooperativeness to the whistleblowing on the employee in the head office of PT TH Indo Plantations in Jakarta. The analysis aims to answer the question (1) Does the job satisfaction, fair treatment, cooperativeness effect on the whistleblowing to the employees in the head office of PT TH Indo Plantations in Jakarta? The subject of this research are the employees of of PT TH Indo Plantations in Jakarta. Analysis was conducted 80 respondents that all are the employees of of PT TH Indo Plantations in Jakarta. The survey was conducted using census data collection techniques because it examines all elements of the population that will be used as the sample. The study used a questionnaire instrument of Job Satisfaction (Said et al, 2017) with 7 valid statement in total. Fair Treatment measured by questionnaire Fair Treatment (Said et al, 2017) with 7 valid statement in total. Cooperativeness measured by questionnaire (Said et al, 2017) with 8 valid statement in total. The analysis conclude that (1) There is an effect of job satisfaction on the whistleblowing (2) There is an effect of fair treatment on the whistleblowing (3) There is an effect of cooperativeness on the whistleblowing (4) The results obtained from data processing show that there is an effect of job satisfaction, fair treatment, cooperativeness on the whistleblowing, hypothesis four is proven and accepted.

PENDAHULUAN

atas tindakan pegawai lainnya yang tidak sesuai moral (Said et al., 2016). Pegawai yang melakukan whistleblowing dapat mengatasi kekacauan yang terjadi di perusahaan (Ghani et al., 2012). Keinginan pegawai itu sendiri dan kondisi lingkungan perusahaan yang membuat pegawai ingin melakukan whistleblowing (Alleyne, 2010). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mc. Intosh et al. (2017) yaitu sumber pegawai melanggar aturan perusahaan dan keinginan pegawai meninggalkan perusahaan sebagai penyebab pegawai melakukan whistleblowing. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Ifejika (2018) bahwa informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai dan rasapercaya diri pegawai untuk melaporkan kepada pimpinan dapat menciptakan seorang pegawai berani melakukan whistleblowing. Keinginan pegawai melakukan whistleblowing ditentukan oleh job satisfaction (Cecilia, 2013).

Kepuasan kerja pegawai dapat menciptakan keberhasilan perusahaan (Yee, 2018). Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Pekerjaan, gaji, promosi, dan penghargaan merupakan faktor penentu kepuasan kerja (Nadaf, 2018). Semakin baik pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Zeal et al., 2012).

Pegawai dapat merasa puas atas pekerjaannya jika mereka merasa senang melakukan pekerjaan tersebut dan juga sebaliknya apabila pegawai tidak menyenangi pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut tidak akan merasa puas. job satisfaction menunjukkan pegawai mempunyai pengalaman yang baik saat bekerja di perusahaan (Chung et al., 2012). Promosi, jam kerja, dan gaji merupakan faktor-faktor penentu job satisfaction bagi pegawai (Sutherland, 2013). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki whistleblowing yang positif dengan menyampaikan informasi terpercaya mengenai perusahaan kepada orang lain (Gokce, 2013). Pegawai yang memiliki whistleblowing yang positif dapat melangsungkan alterasi ke arah positif di dalam perusahaan (Adebisi et al., 2016). Alleyne (2010) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki job satisfaction mempunyai rasa tanggung jawab saat bekerja di perusahaan dan pegawai akan menyampaikan whistleblowing dengan menyebarkan berita yang positif kepada orang lain.

Fair treatment dapat menciptakan tanggapan positif pegawai saat bekerja di perusahaan (Farmer dan Miller, 2013). Fair treatment yang diberikan kepada pegawai dapat menciptakan inisiatif pegawai dan aspirasi pegawai agar saling bertukar informasi dengan pimpinan (Wang dan Nayir, 2010). Fair treatment yang diberikan kepada pegawai saat bekerja di perusahaan sehingga menciptakan job satisfaction karena aspirasi agar dapat melakukan interaksi positif dengan pegawai lainnya (Sekhon et al., 2016). Fair treatment yang diberikan pada pegawai bisa mencegah pegawai bekerja tidak sesuai ketentuan yang berlaku (Cecilia, 2013).

Salah satu daya untuk mengadakan whistleblowing yang positif adalah dengan mengadakan kerjasama yang baik di antara pegawai yang ada di dalam perusahaan. Cooperativeness antara pegawai harus ditunjang dengan beberapa sikap seperti saling menghargai di antara pegawai. Cooperativeness di antara pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kapasitas usaha yang dijalankan perusahaan. Cooperativeness sebagai suatu usaha untuk bekerja sama antara perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Cooperativeness merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya seorang pegawai tidaklah hidup sendiri tanpa orang lain sehingga pegawai senantiasa membutuhkan orang lain. Cooperativeness dapat dilakukan apabila individu-individu yang bersangkutan memiliki tujuan yang sama dan memiliki kesadaran dan kemampuan untuk bekerja sama mencapai tujuan mereka tersebut. Dengan cooperativeness yang dimiliki oleh pegawai dapat membuat pegawai lebih menyampaikan whistleblowing yang positif kepada orang lain mengenai perusahaan tempat pegawai bekerja (Lavena, 2016). Cooperativeness dapat meningkatkan kontribusi yang diberikan oleh pegawai untuk keberhasilan perusahaan (Vazquez dan Mejia, 2016).

PT TH Indo Plantations adalah perusahaan swasta nasional di bidang Perkebunan Kelapa Sawit serta pengolahannya yang berkembang sangat pesat di Kepulauan Riau. PT TH Indo Plantations memiliki visi menjadi salah satu perusahaan Agribisnis Indonesia yang terkemuka

dengan pengolahan terbaik dan memberikan keuntungan yang tinggi. PT TH Indo Plantations memiliki misi untuk meningkatkan perkembangan perusahaan dengan standar kualitas tinggi, ramah lingkungan dan

berkelanjutan serta memberikan nilai tambah yang lebih untuk seluruh stakeholder yang ada di dalam perusahaan. PT TH Indo Plantations memiliki bidang usaha perkebunan kelapa sawit serta pengolahannya. Berdasarkan latar belakang perusahaan besar dan memiliki banyak karyawan PT. T. H Indo Platation ingin meminimalisir pelanggaran pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang terjadi didalam perusahaan. Jikalau ada yang melakukan pelanggaran perusahaan mengharapkan dapat ditanggulangi dengan cepat dan tanpa mempengaruhi kinerja perusahaan. Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Job Satisfaction, Fair Treatment, Cooperativeness terhadap The Whistleblowing pada Pegawai Kantor Pusat PT TH Indo Plantations di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Metode "analisis data yang digunakan ialah "analisis regresi" berganda_(multiple regression)mmelalui program"SPSSyversil21. Adapun tujuann dari analisis ini adalah:

1. Untuk mengetahui *job satisfaction* pada pegawai PT TH Indo Plantations.
2. Untuk mengetahui *fair treatment* pada pegawai PT TH Indo Plantations.
3. Untuk mengetahui *cooperativeness* pada pegawai PT TH Indo Plantations.
4. Untuk mengetahui *the whistleblowing* pada pegawai PT TH Indo Plantations.
5. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *the whistleblowing* pada pegawai PT TH Indo Plantations.
6. Untuk mengetahui pengaruh *fair treatment* terhadap *the whistleblowing* pada pegawai PT TH Indo Plantations.
7. Untuk mengetahui pengaruh *cooperativeness* terhadap *the whistleblowing* pada pegawai PT TH Indo Plantations.
8. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* terhadap *the whistleblowing* pada pegawai PT TH Indo Plantations di Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independennya. Untuk hasil analisis nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

			Adjusted	Std. Error of
1	,873 a	,762	,752	,207

- a. Predictors: (Constant), C, FT, JS
b. Dependent Variable: W

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 21

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh R Square sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa terlihat adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen secara serentak (job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness) terhadap variabel dependen (the whistleblowing). Nilai adjusted R square sebesar 0,752 terlihat akurat karena nilai adjusted r square mendekati 1.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak (job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya (the whistleblowing). Uji F dilakukan dengan membandingkan hasil dari F hitung dengan F tabel dengan toleransi kesalahan 5% (0,05). Dimana F tabel dengan variabel independen dan toleransi kesalahan 0,05 (5%) adalah 2,49. Apabila nilai F hitung > F tabel dan signifikansinya < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

		Sum of				
1	Regression	10,406	3	3,469	80,966	,000
	Residual	3,256	76	,043		a
	Tota l	13,662	79			

a. Predictors: (Constant), C, FT, JS

b. Dependent Variable: W

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji F pada tabel didapat F hitung sebesar 80,966 dengan tingkat signifikannya 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($80,966 > 2,49$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel the whistleblowing.

Uji T

Analisis data diperoleh dari hasil pengujian terhadap hipotesis, dimana hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari tiap-tiap hubungan. Kriteria pengujian uji-t dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak = tidak signifikan. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima = signifikan. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Adapun batas toleransi kesalahan (α) yang digunakan adalah 5% (0,05). Apabila $p < \alpha$ atau $p < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel x terhadap variabel y. Hasil uji hipotesis terlihat pada Tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji
Hipotesis

Hipotesis	Standardized Coefficient Beta	t-value	p-value
H1:	0,789	11,360	0,000
<i>Job Satisfaction</i>	→		

<i>The Whistleblowing</i>				
H2:				
<i>Fair Treatment</i>	→	0,652	7,596	0,000
<i>The Whistleblowing</i>				
H3:				
<i>Cooperativeness</i>	→	0,773	10,748	0,000
<i>The Whistleblowing</i>				
H4:				
<i>Job satisfaction</i>	→	<i>Fair Treatment</i>	0,389	4,624
<i>Cooperativeness</i>	→	<i>The Whistleblowing</i>		0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, diketahui nilai beta sebesar 0,789 dan nilai t hitung pada pengaruh job satisfaction terhadap the whistleblowing yaitu sebesar 11,360 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t hitung pada pengaruh job satisfaction terhadap the whistleblowing lebih besar dari t tabel ($11,360 > 1,664$) dan nilai signifikansinya adalah 0,000 dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap the whistleblowing. Sehingga hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan job satisfaction terhadap the whistleblowing terbukti dan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan saya merasa senang dengan tugas yang diberikan sehingga dapat menciptakan agar karyawan di dalam manajemen perusahaan akan dikenakan tindak disiplin karena terjadinya perilaku yang tidak beretika.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, diketahui nilai beta sebesar 0,652 dan nilai t hitung pada pengaruh fair treatment terhadap the whistleblowing yaitu sebesar 7,596 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t hitung pada pengaruh fair treatment terhadap the whistleblowing lebih besar dari t tabel ($7,596 > 1,664$) dan nilai signifikansinya adalah 0,000 dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa fair treatment berpengaruh positif dan signifikan terhadap the whistleblowing. Sehingga hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan fair treatment terhadap the whistleblowing terbukti dan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan saya diberikan tugas pekerjaan sehingga dapat menciptakan agar perusahaan saya tidak mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah atau menghukum orang yang salah.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, diketahui nilai beta sebesar 0,773 dan nilai t hitung pada pengaruh cooperativeness terhadap the whistleblowing yaitu sebesar 10,748 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t hitung pada pengaruh transactional leadership terhadap knowledge sharing lebih besar dari t tabel ($10,748 > 1,664$) dan nilai signifikansinya adalah 0,000 dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa cooperativeness berpengaruh positif dan signifikan terhadap the whistleblowing. Sehingga hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan cooperativeness terhadap the whistleblowing terbukti dan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan saya dapat saling bertukar informasi pada unit kerja yang saya miliki sehingga dapat menciptakan manajer puncak di dalam perusahaan merasa peduli terhadap etika yang ada di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, diketahui nilai beta sebesar 0,389 dan nilai t hitung pada pengaruh job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness terhadap the whistleblowing yaitu sebesar 4,624 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t hitung pada pengaruh transactional leadership terhadap job performance lebih besar dari t tabel ($4,624 > 1,664$) dan nilai signifikansinya adalah 0,000 dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness berpengaruh positif dan signifikan terhadap the whistleblowing. Sehingga hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness terhadap the whistleblowing terbukti dan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan saya merasa senang dengan tugas yang diberikan, saya menerima penghargaan dari perusahaan, dan saya dapat saling bertukar informasi pada unit kerja yang saya miliki sehingga dapat menciptakan karyawan di dalam manajemen perusahaan akan dikenakan tindak disiplin karena

terjadinya perilaku yang tidak beretika.

Hipotesis ini menganalisis pengaruh job satisfaction terhadap the whistleblowing, pengaruh fair treatment terhadap the whistleblowing, pengaruh cooperativeness terhadap the whistleblowing, dan pengaruh job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness terhadap the whistleblowing. Adapun beberapa pembahasan penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh job satisfaction terhadap the whistleblowing.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Karyawan yang tidak merasa puas akan memiliki emosional yang tidak menyenangkan ketika bekerja di dalam perusahaan. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaan maka karyawan tidak akan menyampaikan informasi berkaitan dengan perusahaan yang positif kepada orang lain. Karyawan yang tidak merasa senang ketika bekerja di dalam perusahaan membuat karyawan akan membocorkan rahasia yang dimiliki oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan lain. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap semua kondisi di dalam perusahaan akan membocorkan kecurangan perusahaan kepada pihak luar seperti masyarakat karena kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan dapat merugikan masyarakat. Karyawan yang tidak memiliki penilaian positif terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja akan membuat karyawan melakukan praktik ilegal, tindakan yang tidak bermoral atau melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi (baik mantan pegawai atau yang masih bekerja) yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Perusahaan yang gagal menciptakan kepuasan kerja pada karyawan dapat menyalahgunakan wewenang yang dimilikinya ketika bekerja sehingga karyawan akan melakukan kecurangan. Alleyne (2010) meneliti bahwa karyawan yang tidak memiliki perilaku positif ketika bekerja di dalam perusahaan membuat karyawan ingin berperilaku curang ketika bekerja di perusahaan. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan di perusahaan membuat karyawan tidak akan melindungi tindakan yang dilakukan oleh perusahaan (Cecilia, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Said et al. (2017) dimana $p\text{-value} > \alpha 0,05$ dengan nilai beta sebesar $-0,124$ yang artinya job satisfaction tidak dapat meningkatkan the whistleblowing pada beberapa perusahaan seperti UMW Holding Bhd., TH Plantation Bhd., TH Heavy Engineering Bhd., Tenaga Nasional Bhd., Sime Darby Bhd., CIMB Group Bhd., dan Axiata Group Bhd di negara Malaysia.

H2: Terdapat pengaruh fair treatment terhadap the whistleblowing.

Keadilan yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja di dalam perusahaan membuat karyawan ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil (Noruzi et al., 2011). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa dengan menciptakan persepsi keadilan bagi karyawan, maka akan mendorong karyawan akan menyampaikan berita yang positif terhadap pekerjaan yang dimilikinya kepada karyawan lainnya (Susanj dan Jakopec, 2012; Sethi et al., 2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanj dan Jakopec (2012), Sethi et al. (2013), menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan keinginan karyawan menceritakan sesuatu yang positif berkaitan dengan pekerjaannya kepada orang lain. Menurut Robbins dan Judge (2015) keadilan di dalam perusahaan terlihat dari persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil.

Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Said et al. (2017) dimana $p\text{-value} < 0,05$ dengan nilai beta sebesar $0,614$ yang artinya fair treatment dapat menciptakan the whistleblowing pada beberapa perusahaan seperti UMW Holding Bhd., TH Plantation Bhd., TH Heavy Engineering Bhd., Tenaga Nasional Bhd., Sime Darby Bhd., CIMB Group Bhd, dan Axiata Group Bhd di negara Malaysia.

H3: Terdapat pengaruh cooperativeness terhadap the whistleblowing.

Kerja sama sebagai bentuk suatu usaha bersama yang dilakukan oleh seorang karyawan atau

kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah dapat hidup sendiri tanpa orang lain sehingga karyawan senantiasa membutuhkan orang lain.

Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama untuk mencapai kepentingan mereka tersebut. Karyawan yang memiliki beda kepentingan membuat karyawan memiliki pemikiran dan pandangan yang berbeda di dalam mengatasi masalah yang ada di perusahaan. Karyawan yang tidak ingin bekerjasama akan membocorkan semua rahasia yang ada di dalam perusahaan. Karyawan yang melakukan whistleblowing negatif terlihat tidak sesuai dengan etika yang berlaku di dalam perusahaan atau keinginan karyawan melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pengungkapan dilakukan kepada seseorang atau organisasi lain sehingga memungkinkan dilakukan suatu tindakan. Pada dasarnya whistleblowing system adalah sebuah sistem pencegahan dan identifikasi terhadap kecurangan yang akan terjadi dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Said et al. (2017) dimana $p\text{-value} > 0,05$ dengan nilai beta sebesar 0,277 yang artinya cooperativeness tidak dapat menciptakan the whistleblowing pada beberapa perusahaan seperti UMW Holding Bhd., TH Plantation Bhd., TH Heavy Engineering Bhd., Tenaga Nasional Bhd., Sime Darby Bhd., CIMB Group Bhd, dan Axiata Group Bhd di negara Malaysia.

H4: Terdapat pengaruh job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness secara simultan terhadap the whistleblowing.

Job satisfaction sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sehingga membuat karyawan ingin melakukan whistleblowing yang positif, dan juga sebaliknya, seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut akan membuat karyawan ingin melakukan whistleblowing yang negatif.

Fair Treatment meliputi persepsi setiap anggota dalam organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka dapatkan dalam organisasi, seperti tentang rasa keadilan mengenai gaji dan promosi. Fair Treatment akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak digunakan dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Penilaian yang positif pada fair treatment yang ada di dalam perusahaan membuat karyawan ingin melakukan whistleblowing yang positif. Penilaian yang negatif pada fair treatment yang ada di dalam perusahaan membuat karyawan ingin melakukan whistleblowing yang negatif.

Cooperativeness adalah suatu usaha bersama antarindividu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Cooperativeness timbul apabila orang menyadari memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, serta menyadari bahwa hal tersebut bermanfaat bagi dirinya atau orang lain. Cooperativeness terdiri dari beberapa tim yang beranggotakan beberapa orang yang memiliki perbedaan keahlian dan kemampuan dalam bidangnya, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menjadikan suatu kekuatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Karyawan yang mampu memiliki cooperativeness dapat membuat karyawan ingin melakukan whistleblowing dengan baik di dalam perusahaan.

Karyawan memiliki peranan penting dalam whistleblowing system, karena pegawai adalah sumber untuk mendeteksi hal-hal yang salah. Jika karyawan tidak peduli dengan program ini maka pelaksanaannya pun akan gagal. Dengan demikian harus ada orang di dalam organisasi yang mau melaporkan jika menemukan penyalahgunaan wewenang atau kecurangan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Said et al. (2017) dimana $p\text{-value} < 0,05$ dengan nilai beta sebesar 0,219 yang artinya job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness dapat menciptakan the whistleblowing pada Universitas di negara Yordania.

KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh dari independent variable (job satisfaction, fair treatment, cooperativeness) terhadap dependent variable (the whistleblowing). Setelah

dilakukan pengujian terhadap masalah penelitian, maka hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh job satisfaction terhadap the whistleblowing, hipotesis pertama terbukti dan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan saya merasa senang dengan tugas yang diberikan sehingga saya tidak pernah ragu melaporkan tindakan yang tidak beretika kepada pimpinan dari luar perusahaan meskipun saya harus kehilangan pekerjaan yang saya miliki.

Selanjutnya, hasil yang diperoleh dari pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fair treatment terhadap the whistleblowing, hipotesis kedua terbukti dan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan saya memiliki kemajuan karir di dalam perusahaan sehingga seandainya saya memiliki perilaku yang tidak beretika akan membuat saya takut karena adanya hukuman dari pihak manajemen.

Selanjutnya, hasil yang diperoleh dari pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh cooperativeness terhadap the whistleblowing, hipotesis ketiga terbukti dan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan adanya semangat kerjasama dan kerja tim dalam unit kerja saya sehingga perusahaan saya tidak mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah atau menghukum orang yang salah. Selanjutnya, hasil yang diperoleh dari pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh job satisfaction, fair treatment, cooperativeness terhadap the whistleblowing, hipotesis keempat terbukti dan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan rekan kerja selalu mendukung saya dalam bekerja, saya memiliki kemajuan karir di dalam perusahaan, dan adanya semangat kerjasama dan kerja tim dalam unit kerja saya sehingga karyawan di dalam manajemen perusahaan akan dikenakan tindak disiplin karena terjadinya perilaku yang tidak beretika.

BIBLIOGRAFI

- Alleyne, P.A; 2010; “ *The influence of individual, Team and contextual factors on external auditors’ whistle-blowing intentions in Barbados*”, *Phd thesis, School Management, University of Bradford.*
- Cecilia, F. L: 2013, *Deciding to Blow the Whistle: How Individual and Organizational Factors Influence the Reporting of Wrongdoing in the Federal Government, PhD, Public Administration, Rutgers, The State University of Newark, NJ.*
- Greenberg, J. Dan Baron, R.A; 2005. *Behaviour in Organizations. Understanding and Managing The Human side of Work. Third Edition. Massachusetts: Allin and Bacon*
- Ghani, N. A., Galbreath, J. And Evans, R.; 2012, “*Predicting whistle-blowing intention among supervisors in Malaysia*”, *Journal of Global Management, Vol. 3 No. 1, pp.1-18.*
- Rothwell, G.R. and Baldwin, J.B.; 2006, “*Ethical climates and contextual predictors of whistleblowing*”, *Review of Public Personnel Administration, Vol. 26 No. 3, pp. 216 – 244.*
- Said, J., Alam, M.M. and Khalid, M.A. ; 2016, “*Relationship between good governance and integrity system: empirical study on the public sector of Malaysia*”, *Humanomics Vol. 32 No. 2, pp. 151-171.*
- Said, Alam, Mohamed, Rafidi.; 2017, “*Does job satisfaction, fair treatment, and cooperativeness influences the whistleblowing practice in Malaysian Government linked companies?*” ; *Asia Pacific Journal of Business Administration vol. 9 Issue:3, pp. 220-231.*
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.