

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

Rizki Thahir¹

¹Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta

¹Korespondensi: rizkithahir@gmail.com

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.*

Keywords: *job satisfaction, the whistleblowing, cooperativeness, fair treatment.*

PENDAHULUAN

Whistleblowing sebagai keinginan pegawai menyampaikan informasi kepada pimpinan 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 rasa percaya 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).

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. 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).

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori dan Telaah Hasil Penelitian

The Whistleblowing

(Staley and Lan in Akmal, 2012) menerangkan bahwasanya definisi *the whistleblowing* merupakan kaidah yang benar dalam mencegah dan menghalangi terjadinya kecurangan, maupun kerugian, serta penyalahgunaan. (Peters and Branch, 1972) mendeskripsikan *whistleblowing* adalah upaya anggota atau mantan anggota organisasi untuk menyampaikan aktivitas organisasi yang ilegal atau merugikan secara sosial kepada publik. Ini dapat dilakukan secara terbuka atau tanpa nama dan mungkin melibatkan organisasi apa pun, meskipun perusahaan bisnis dan badan pemerintah.

Job Satisfaction

Akella dan Rao (2016) memberikan penafsiran *Job Satisfaction* yaitu perasaan senang saat pegawai bekerja di dalam organisasi. Umam (2010) memberikan penafsiran *Job Satisfaction* yaitu sikap (positif) pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Wibowo (2013) memberikan penafsiran *Job Satisfaction* yaitu tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut Hasibuan (2010), memberikan penafsiran *Job Satisfaction* yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Robbin dan Judge (2015), pengertian *Job Satisfaction* yaitu perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang membentuk hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Abdulla *et al.* (2011) memberikan penafsiran *Job Satisfaction* yaitu suatu perasaan pegawai menggemari pekerjaan yang dia punya.

Fair Treatment

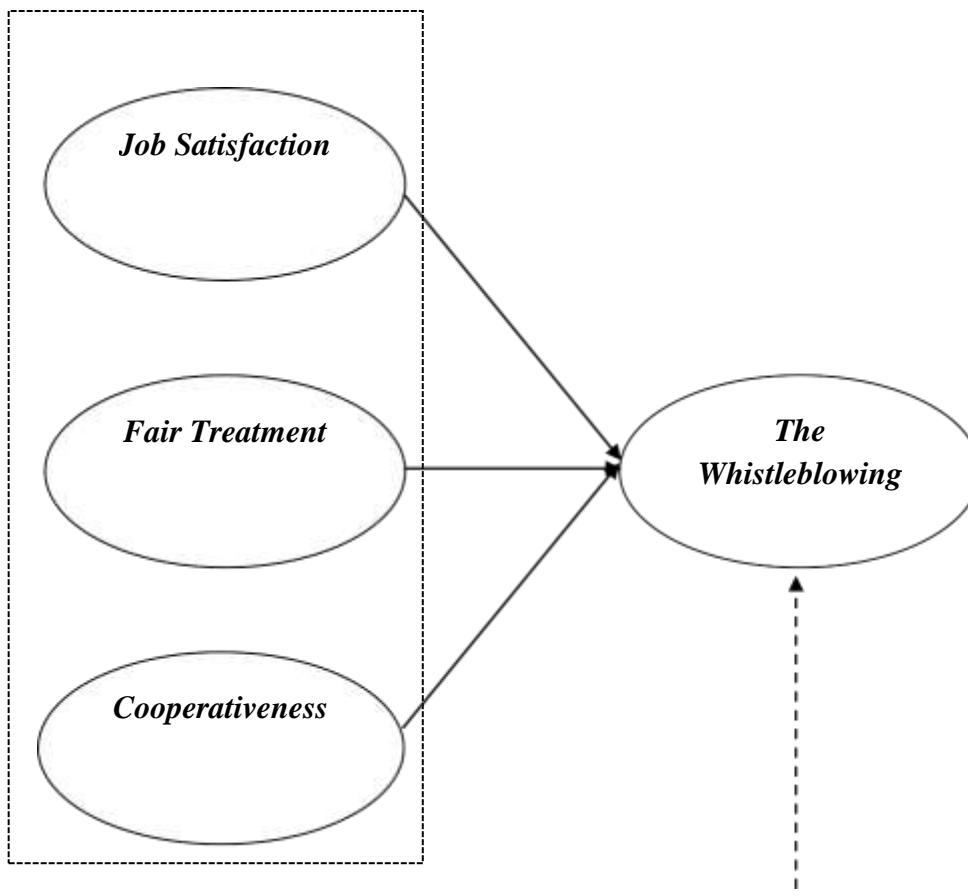
Ismail, Guatleng, Cheekiong, Ibrahim, Ajis, dan Dollah (2009), *fair treatment* adalah suatu persepsi keadilan yang dimiliki oleh individu pegawai berhubungan dengan struktur gaji yang diterima oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Wang, Liao, Xia, dan Chang (2010) mendefinisikan *fair treatment* adalah suatu keadilan di dalam perusahaan berupa keadilan pembayaran gaji dan pemberian promosi jabatan kepada pegawai. Hauenstein, McGonigle, dan Flinder (2001) memberikan pengertian *fair treatment* adalah suatu keadilan yang dirasakan dalam pendistribusian hasil. Day (2011) juga memberikan pengertian *fair treatment* adalah suatu penilaian terhadap pengalokasian pemberian gaji terhadap para pegawai secara adil.

Cooperativeness

Menurut Robbins dan Judge (2015), *cooperativeness* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Said *et al.* (2017) mendefinisikan *cooperativeness* adalah kekompakan pegawai di dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan.

Lavena (2016) memberikan pengertian *cooperativeness* adalah kekompakan kelompok dalam pengambilan keputusan. Pendapat-pendapat tersebut sudah jelas mengatakan bahwa kerjasama merupakan bentuk hubungan antara beberapa pihak yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama.

Kerangka Konseptual



H4

**Gambar 1 Kerangka
Konseptual**(Sumber: Said *et al.* 2017)

Perumusan Hipotesis

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki perilaku positif saat bekerja di dalam perusahaan membuat pegawai ingin menyampaikan informasi positif kepada pihak ketiga (Gokce, 2013). Pegawai yang memiliki sikap positif saat bekerja di perusahaan terlihat dari ketidakan inginan pegawai untuk tidak melakukan tindakan melanggar hukum, keinginan pegawai untuk patuh terhadap etika, dan keinginan pegawai untuk bertindaktepat di dalam perusahaan (Said *et al.*, 2016). Sikap positif yang dimiliki oleh pegawai dapat membuat pegawai ingin menghindari kesalahan ketika menghadapi pekerjaan (Alleyne, 2010). Hipotesis diungkapkan sebagai berikut:

H1: *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *The Whistleblowing*.

Penilaian keadilan yang positif dimiliki oleh pegawai saat bekerja di dalam perusahaan dapat membuat pegawai ingin menyampaikan pada orang lain mengenai berita positif yang terjadi di dalam perusahaan (Seifert, 2006). Keadilan di dalam menjalankan prosedur oleh perusahaan membuat pegawai ingin menghindari kesalahan dalam bekerja di dalam perusahaan (Murray, 2006). Rasa adil di dalam mendistribusikan gaji dirasakan oleh pegawai membuat pegawai ingin melakukan tindakan yang tepat saat menjalankan pekerjaan (Cecilia, 2013). Hipotesis diungkapkan sebagai berikut:

H2: *Fair Treatment* berpengaruh terhadap *The Whistleblowing*.

Kekompakan yang terjalin di dalam perusahaan dapat membuat pegawai ingin menghindari kesalahan di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rothwell & Baldwin, 2006). Kerjasama

yang baik di antara rekan kerja dapat membuat pegawai ingin menghindari kesalahan dalam bekerja di perusahaan (Cecilia, 2013). Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H3: Cooperativeness berpengaruh terhadap The Whistleblowing.

Abraham (2012) dan Celik (2011) mengungkapkan bahwa *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* menggambarkan sejauh mana seorang pegawai menyukai pekerjaannya dan pegawai akan memiliki *the whistleblowing* positif yang terlihat dari keinginan untuk menyampaikan informasi positif kepada orang lain. *The whistleblowing* yang positif terlihat dari penilaian tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang (Cohen, 2003). Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H4: Job satisfaction, Fair Treatment, dan cooperativeness secara simultan berpengaruh terhadap The Whistleblowing.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Said *et al.* (2017) yang berjudul “Does jobsatisfaction, fair treatment, and cooperativeness influence the whistleblowing practice in Malaysian Government linked companies?”. Rancangan penelitian yang digunakan adalah pengujian hipotesis (*Hypothesis Testing*). Pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) adalah suatu penelitian yang menjelaskan sifat dari hubungan tertentu, memahami perbedaan antara kelompok atau independensi dua variabel atau lebih (Sekaran dan Bougie, 2013).

Variabel dan Pengukuran

Variabel yang diteliti yaitu *job satisfaction*, *fair treatment*, *cooperativeness*, dan *the whistleblowing*.

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah *job satisfaction* (X1), *fair treatment* (X2), dan *cooperativeness* (X3) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) secara positif maupun negatif. Variabel bebas di dalam pengkajian ini adalah *job satisfaction* (X1), *fair treatment* (X2), dan *cooperativeness* (X3) yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Said *et al.* (2017), dan diukur menggunakan Skala Likert (*Likert Scales*) 5 point.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah *the whistleblowing* atau disebut juga variabel Y yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*dependent variable*) baik secara positif maupun negatif. Variabel terikat pada penelitian ini adalah *the whistleblowing* yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Said *et al.* (2017), adapun seluruh variabel diukur menggunakan Skala Likert (*Likert Scales*) 5 point.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), pengertian populasi yakni wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai PT TH Indo Plantations di Jakarta dengan jumlah delapan puluh (80) orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sensus karena meneliti seluruh elemen populasi yang akan digunakan sebagai sampel (Santoso, 2012).

Deskripsi Objek Penelitian dan Karakteristik Responden

Indonesia adalah salah satu negara penghasil komoditas kelapa sawit terbesar di dunia. Keperluan buah kelapa sawit meningkat tajam seiring dengan meningkatnya kebutuhan CPO di dunia. PT. TH INDO PLANTATIONS merupakan salah satu perusahaan yang berperan sebagai produsen CPO di Indonesia dan juga di dunia. Di Kepulauan Riau, PT. TH INDO PLANTATIONS adalah kebun terbesar dan terbaik dari sisi perkembangan produktivitasnya. Hal itu tampak dari semakin luasnya lahan yang dimilikinya, yaitu mencapai 250 ribu hektare (info tahun 2010). Wajar apabila PT. TH INDO PLANTATIONS memfasilitasi semua pegawai dengan fasilitas yang memadai, baik

dari sisi income, fasilitas dan infrastruktur lainnya. Fasilitas ibadah (Masjid / surau) sangat mudah dijangkau. Tiap divisi (*afdeling*) ada masjidnya sehingga para pegawai akan merasa nyaman bekerja seakan berada dikampung sendiri.

Sistem akuntansi yang dipakai di perkebunan kelapa sawit, lazimnya menguraikan Biaya Produksi kedalam beberapa Golongan Biaya, Adapun setiap golongan biaya dibagi dalam beberapa Group Biaya. Group biaya itu sendiri terdiri atas beberapa Komponen Biaya yang menjadi sejumlah Elemen Biaya sebagai dasar perhitungan pengeluaran biaya real. Uraian biaya produksi perkebunan kelapa sawit PT. TH INDO PLANTATIONS dapat dilihat pada halaman berikut ini. Terdapat 3 (tiga) kelompok Kategori Biaya, yaitu *Ex-Factory Cost*, *Cash Cost* dan *Book Cost*. Penguraian Biaya Produksi menjadi Komponen Biaya ditujukan untuk mengidentifikasi berbagai biaya supaya dapat dijadikan pedoman bagi perencanaan *budget* dan akuntansi serta membuat terbentuknya sistem pengaturan yang efektif pada manajemen biaya.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer melukiskan data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Sekaran dan Bougie, 2013). Dalam kuesioner terlihat tentang profil responden dan item pernyataan yang berkaitan dengan pengaruh *job satisfaction*, *fair treatment*, *cooperativeness* terhadap *the whistleblowing*. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran dan Bougie, 2013). Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal, dan artikel (Sugiyono, 2014). Data ini digunakan selaku pendukung data primer dalam penelitian (Ferdinand, 2010).

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum suatu yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengukur validitas dan reabilitas dari alat ukur tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang dibutuhkan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan untuk penelitian merupakan alat ukur yang tepat. Pendekatan yang dilakukan untuk mengujikan validitas alat ukur adalah dengan cara menghubungkan suatu konstruk yang diteliti dengan konstruk lainnya (Hermawan, 2006). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator uji validitas yaitu: $p\text{-value} < 0,05$ (item pernyataan menunjukkan valid) dan $p\text{-value} > 0,05$ (item pernyataan menunjukkan tidak valid).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada alat ukur perlu dilakukan untuk memastikan instrumen dari alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah konsisten dan akurat. Reliabilitas berpautan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur (Hermawan, 2006). Menurut Sekarang (2006), dasar pengambilan ketetapan uji reliabilitas ini antara lain sebagai berikut:

(a) Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*.

(b) Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha unacceptable (construct unreliable)*.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi berganda (*multiple regression*) melalui program SPSS versi 21.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Deskriptif Data

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran atau deskripsi suatu data. Dalam statistik deskriptif terlihat nilai rata-rata dan simpangan baku. Nilai rata-rata menunjukkan penilaian responden terhadap variabel yang diteliti, sedangkan standar deviasi menunjukkan variasi

dari jawaban responden beragam. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil pengolahan statistik deskriptif dari variabel *job satisfaction*, *fair treatment*, *cooperativeness*, dan *the whistleblowing* sebagai berikut:

Tabel 1 Job Satisfaction

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JS1	80	4	5	4,94	,244
JS2	80	3	5	4,83	,522
JS3	80	4	5	4,97	,157
JS4	80	4	5	4,96	,191
JS5	80	4	5	4,97	,157
JS6	80	4	5	4,97	,157
JS7	80	4	5	4,93	,265
Valid N (listwise)	80				

Tabel 2 Fair Treatment

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FT1	80	3	5	4,55	,745
FT2	80	3	5	4,47	,729
FT3	80	3	5	4,50	,729
FT4	80	3	5	4,78	,477
FT5	80	3	5	4,75	,646
FT6	80	3	5	4,75	,646
FT7	80	3	5	4,69	,704
Valid N (listwise)	80				

Tabel 3 Cooperativeness

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	80	3	5	4,65	,748
C2	80	3	5	4,65	,748
C3	80	3	5	4,90	,341
C4	80	4	5	4,90	,302
C5	80	4	5	4,95	,219
C6	80	3	5	4,89	,450
C7	80	3	5	4,90	,439
C8	80	3	5	4,87	,460
Valid N (listwise)	80				

Tabel 4 The Whistleblowing

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
W1	80	3	5	4,93	,382
W2	80	3	5	4,77	,503
W3	80	3	5	4,84	,489
W4	80	3	5	4,81	,506
W5	80	3	5	4,84	,489
W6	80	3	5	4,79	,520
W7	80	3	5	4,71	,578
W8	80	3	5	4,70	,604
W9	80	3	5	4,79	,520
W10	80	3	5	4,68	,569
Valid N (listwise)	80				

Tabel 5 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Job Satisfaction</i>	80	4,00	5,00	4,94	0,17
<i>Fair Treatment</i>	80	3,00	5,00	4,64	0,53
<i>Cooperativeness</i>	80	4,00	5,00	4,84	0,29
<i>The whistleblowing</i>	80	3,00	5,00	4,79	0,41

N=Jumlah Sampel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 21

Tabel 1-4 di atas menggambarkan besarnya *mean* dan standar deviasi untuk variabel yang diukur. Nilai *mean* menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap pertanyaan yang diajukan, sedangkan standar deviasi menggambarkan besarnya penyimpangan terhadap rata-rata dari pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

Nilai rata-rata dari pembentukan tanggapan terhadap *job satisfaction* diperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maximum sebesar 5, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,94 maka menunjukkan responden berpendapat setuju bahwa saya merasa senang dengan tugas yang diberikan, semua pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh pihak manajemen, saya merasa termotivasi untuk bekerja di dalam perusahaan, saya akan merekomendasikan perusahaan tempat saya bekerja, rekan kerja selalu mendukung saya dalam bekerja, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya, secara umum, dan saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya miliki dengan standar deviasi sebesar 0,17.

Nilai rata-rata dari pembentukan tanggapan terhadap *fair treatment* diperoleh nilai minimum sebesar 3, nilai maximum sebesar 5, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,64 maka menunjukkan responden berpendapat setuju bahwa saya memiliki kemajuan karir di dalam perusahaan, saya menerima penghargaan dari perusahaan, saya diberikan pelatihan dari perusahaan, saya diberikan penilaian prestasi kerja dari perusahaan, saya diberikan tugas pekerjaan, saya memiliki sikap disiplin dalam bekerja, dan saya diberikan gaji oleh perusahaan dengan standar deviasi sebesar 0,53.

Nilai rata-rata dari pembentukan tanggapan terhadap *cooperativeness* diperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maximum sebesar 5, dan nilai rata-rata sebesar 4,84 maka menunjukkan responden berpendapat setuju bahwa unit kerja saya dapat merekrutmen orang lain dengan keahlian yang tepat, Saya dapat saling bertukar informasi pada unit kerja yang saya miliki, adanya semangat

kerjasama dan kerja tim dalam unit kerja saya, adanya semangat kerjasama dan kerja tim antara unit kerja saya dengan unit kerja yang lain, unit kerja saya lebih fleksibel di dalam menanggapi perubahan kondisi, unit kerja saya menghasilkan produk dan jasa berkualitas baik, pada unit kerja saya, penilaian prestasi kerja dilakukan secara akurat untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, penghargaan dan imbalan berdasarkan hasil kerja yang ada di unit kerja saya dengan standar deviasi sebesar 0,29.

Nilai rata-rata dari pembentukan tanggapan terhadap *the whistleblowing* diperoleh nilai minimum sebesar 3, nilai maximum sebesar 5, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,79 maka menunjukkan responden berpendapat setuju bahwa karyawan di dalam manajemen perusahaan akan dikenakan tindak disiplin karena terjadinya perilaku yang tidak beretika, karyawan dikenakan pinalti atas perilaku yang tidak beretika, manajer puncak di dalam perusahaan merasa peduli terhadap etika yang ada di dalam perusahaan, perusahaan saya menetapkan kode etik, rekan kerja memiliki perilaku yang tidak beretika karena saya takut tidak diakui kelompok kerja lainnya, rekan kerja memiliki perilaku yang tidak beretika karena saya yakin mereka tidak setia terhadap perusahaan, seandainya saya memiliki perilaku yang tidak beretika akan membuat saya takut karena adanya hukuman dari pihak manajemen, saya tidak pernah ragu melaporkan tindakan yang tidak beretika kepada pimpinan dari luar perusahaan meskipun saya harus kehilangan pekerjaan yang saya miliki, perusahaan saya tidak mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah atau menghukum orang yang salah, dan saya tidak percaya bahwa kewajiban saya untuk melaporkan perilaku tidak etis kepada rekan kerja lainnya dengan standar deviasi sebesar 0,41.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi

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 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873a	,762	,752	,207

Predictors: (Constant), C, FT, JS

Dependent Variable: W

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 21

Berdasarkan Tabel 6 di atas, 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 7 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,406	3	3,469	80,966	,000 ^a
	Residual	3,256	76	,043		
	Total	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 *thewhistleblowing*.

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 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Standardized Coefficient Beta	t-value	p-value
H1: <i>Job Satisfaction</i> □ <i>The Whistleblowing</i>	0,789	11,360	0,000
H2: <i>Fair Treatment</i> □ <i>The Whistleblowing</i>	0,652	7,596	0,000
H3: <i>Cooperativeness</i> □ <i>The Whistleblowing</i>	0,773	10,748	0,000
H4: <i>Job satisfaction</i> □ <i>Fair Treatment Cooperativeness</i> □ <i>The Whistleblowing</i>	0,389	4,624	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.

Pembahasan Hasil Penelitian

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, IMPLIKASI, DAN SARAN

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.

Implikasi Manajerial

Dari analisis di atas, maka hasil penelitian ini selayaknya dapat digunakan oleh pimpinan PT TH IndoPlantations di Jakarta agar:

1. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik di perusahaan.
2. Menaikkan gaji secara berkala sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan.
3. Meningkatkan kekompakan dan komunikasi yang baik di antara karyawan sehingga dapat saling bertukar informasi satu sama lain.
4. Menetapkan kebijakan dan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti di perusahaan lainnya dengan jumlah responden yang lebih banyak untuk mewakili seluruh populasi yang ada di dalam PT TH Indo Plantations di Jakarta. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya seperti variabel *independent whistleblower* dan variabel *employee involvement* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Said *et al.* (2017). Peneliti selanjutnya dapat juga menggunakan analisis lain seperti SEM (*Structural Equation Modeling*) untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* terhadap *the whistleblowing* dengan menambah jumlah sampel sehingga data menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- 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