

Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

Ludvia Valentina^{1*}

Universitas Negeri Surabaya¹, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: ludviavalentina.20026@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research discusses the performance of medical personnel at Ngimbang Regional Hospital. This research analyzes the influence of the Whistleblowing system on Performance with Psychological Well-Being and Work Engagement as Mediating Variables. The object of this research is the medical staff at Ngimbang Regional Hospital, and the data collection technique uses simple random sampling techniques. The number of respondents to this study was 66 medical personnel who distributed questionnaires directly. This quantitative research uses data analysis techniques like Structural Equation Modeling on SmartPLS version 3 software. The research results show that the Whistleblowing system positively and significantly affects Performance, Psychological Well-being and Work Engagement. Psychological well-being and work engagement have a positive and significant effect on performance. Psychological well-being and work engagement have a positive and significant influence, so they act as mediating variables between the whistleblowing system and performance. This research can be a reference for the leadership of Ngimbang Regional Hospital in improving the performance of medical personnel. Organizations can expect increased productivity and overall performance by increasing psychological well-being and work engagement through an effective whistleblowing system. Employees who feel emotionally connected to their work and feel psychologically supported tend to be more enthusiastic and dedicated to making their best contribution.

Keywords: medical personnel; performance; psychological well-being; whistleblowing system; work engagement.

PENDAHULUAN

Pembangunan industri kesehatan saat ini menghadapi banyak tantangan, termasuk kualitas pelayanan, keterjangkauan dan pemerataan layanan kesehatan, perlindungan masyarakat terhadap obat dan pangan, dan perilaku hidup bersih dan sehat (Usfita 2022). Kualitas pelayanan kesehatan yang baik mampu mendorong efektivitas karyawan rumah sakit, meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan moral. Pengimplementasian hal tersebut dibutuhkan tata kelola rumah sakit yang baik dengan menerapkan *good corporate governance* secara nyata. *Good corporate governance* merupakan tata kelola perusahaan yang baik dalam menangani masalah kebijakan di semua tingkatan berdasarkan prinsip transparan, tanggung jawab, akuntabilitas, partisipasi, dan kepekaan yang tinggi terhadap undang-undang (Rahmatullah dan Rahmatullah 2021). *Good corporate governance* pada bidang kesehatan menggunakan prinsip tata kelola khusus yaitu *clinical governance* yang merupakan bagian dari pendekatan untuk menjamin terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berkualitas di seluruh lapisan masyarakat. Tata kelola klinis ini tujuan utamanya adalah melindungi masyarakat dari risiko sekaligus meningkatkan standar pelayanan dengan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien di manapun berada (Mangindara *et al.* 2023).

Kinerja bagi tenaga medis adalah bagian yang paling penting karena tenaga medis harus bekerja sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya (Manengal, 2022). Untuk memastikan kinerja tenaga medis, manajemen rumah sakit telah lama menggunakan *whistleblowing system* karena dapat membantu dalam mendeteksi dan mencegah penyimpangan dan kecurangan yang dapat merugikan pihak berwenang dan institusi rumah sakit itu sendiri (Sulistiyowati, 2019). *Whistleblowing system* memiliki kemampuan untuk mengubah budaya dari diam menjadi budaya yang jujur dan terbuka.

Ludvia Valentina. Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

Agar sistem ini berhasil, pegawai harus berpartisipasi secara aktif karena pegawai adalah sumber daya penting bagi organisasi (Susilo 2022).

Aspek lain yang memengaruhi kinerja dari tenaga medis di rumah sakit adalah kesejahteraan psikologis. Perhatian tenaga medis juga perlu diprioritaskan sebab dapat menimbulkan resiko masalah kesehatan mental. Tenaga medis yang merasa baik dan bahagia secara psikologis akan menunjukkan kinerja kerja yang tinggi (Cankir, 2018). Menjaga kesejahteraan psikologis tenaga medis merupakan tantangan yang signifikan karena mereka harus menjaga kontrol emosi saat bekerja, yang dapat menyebabkan kelelahan emosional, serta mendorong munculnya stigma terhadap mereka yang mengakui mengalami masalah psikologis (Bamforth, 2023)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Setiawan, 2023). Oleh karena itu, karyawan yang memiliki ketertarikan terhadap suatu pekerjaan akan lebih terlibat atau melibatkan diri dalam organisasi dan akan memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya (Ompusunggu, 2020). Keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan berdampak positif pada kinerja pegawai dengan menunjukkan sikap positif, motivasi diri, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian *whistleblowing system* ini berkaitan dengan situasi di mana seorang tenaga medis menyaksikan sesuatu yang terjadi di RSUD Ngimbang yang ilegal, tidak sah, atau tidak etis, dan kemudian memutuskan untuk mengambil tindakan untuk menghilangkan kesalahan tersebut. Pelanggaran yang dapat di laporkan di RSUD Ngimbang yaitu penyalahgunaan wewenang, penyalahgunaan dana, pelanggaran etika dan moral, pelanggaran keselamatan pasien, pelanggaran hukum, tindakan diskriminatif, tindakan korupsi, pelanggaran prosedur medis dan pelanggaran peraturan rumah sakit. Namun, beberapa orang tidak percaya diri untuk melapor (*whistleblower*), karena hal tersebut melibatkan pengambilan risiko. Penelitian ini juga terfokus pada tenaga medis sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada kelompok pekerja lain atau sektor industri yang berbeda. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Whistleblowing System

Whistleblowing system adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau beberapa pegawai untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi dalam organisasi, entah dilakukan oleh antar pegawai atau oleh atasannya kepada pihak lain (Musmulyadi, 2020). Pelaporan ini bisa dilakukan melalui jalur internal yaitu melaporkan kepada pihak dalam organisasi, atau melalui jalur eksternal yaitu melaporkan kepada pihak lain yang tidak termasuk dalam organisasi yang independen atau penegak hukum. *Whistleblowing system* internal adalah pelaporan dilakukan oleh anggota pihak dalam organisasi yang memiliki kewenangan untuk bertindak terhadap kecurangan. Sementara *whistleblowing system* eksternal adalah ketika anggota organisasi melaporkan kecurangan kepada pihak yang tidak termasuk dalam organisasi yang bersifat penegak hukum independen (Nur, 2018). Tindakan *whistleblowing system* ini bermanfaat tidak hanya bagi organisasi itu sendiri karena membantu dalam mengungkap kecurangan dan mencegah korupsi, tetapi juga pegawai dapat berkontribusi dalam menjaga integritas dan etika dalam lingkungan kerja mereka (Musmulyadi, 2020). *Whistleblowing system* juga berperan dalam mendorong penegakan etika di perusahaan dan mendorong perilaku etis karyawan, serta mencegah tindakan dan perilaku tidak etis yang berdampak negatif pada perusahaan (Maisaroh, 2021).

Kinerja

Kinerja dalam hubungannya dengan jabatan merujuk pada pencapaian hasil yang terkait dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Kinerja dianggap sebagai hasil dari perkalian antara kemampuan individu dalam mengeksekusi tugas-tugas tertentu dan motivasi yang mendorong

individu untuk melakukannya dengan baik (Ahiruddin, 2020). Sedangkan menurut Silas *et al.* (2019), istilah kinerja dapat diartikan sebagai hasil konkret dari kemampuan dan motivasi seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam konteks ini, kinerja bukanlah karakteristik bawaan seperti bakat atau kemampuan, melainkan manifestasi atau ekspresi dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki individu. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tindakan atau kegiatan yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar atau persyaratan yang ditetapkan

Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis menurut Wahyuni (2023) mencakup pencapaian potensi psikologis individu, penerimaan diri dengan kekuatan dan kelemahan, memiliki tujuan dalam hidup, menjalin hubungan positif dengan orang lain, menjadi individu yang mandiri, dapat mengendalikan lingkungannya, dan terus berkembang secara pribadi. Sedangkan menurut Ghaybiyyah (2021), kesejahteraan psikologis merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh individu. Kesejahteraan psikologis terjadi ketika keinginan individu terpenuhi dan ditandai dengan perasaan positif yang mendominasi dan minimnya perasaan negatif. Kesejahteraan psikologis adalah kondisi seseorang yang mencakup motivasi yang tinggi, energi positif, kemampuan untuk mencapai potensi psikologis yang maksimal, serta kemampuan untuk memenuhi berbagai aspek dari kesejahteraan psikologis, termasuk perasaan makna dalam hidup, hubungan yang dalam dengan orang lain, pemahaman diri, dan kesadaran akan keterbatasan pribadi (Ghaybiyyah, 2021).

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja menurut Fadzlul (2018) adalah sejauh mana seorang pegawai mengalami dan mengekspresikan keterlibatan dan komitmen terhadap peran dan organisasinya. Ini mencakup perasaan pegawai yang melakukan pekerjaan dengan penuh perhatian dan usaha besar, serta berkomitmen secara psikologis terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Ghaisani (2022), keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai disebut sebagai hubungan kerja yang merupakan keadaan efisien-motivasi yang memiliki korelasi terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh vitalisasi, dedikasi dan penghayatan. Keterikatan kerja mencerminkan keadaan emosi yang memiliki hubungan positif dan kuat dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja lebih menekankan pada hubungannya dengan pegawai dan bekerja, sementara keterikatan pegawai (*employee engagement*) lebih menyoroti hubungan antara pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, *work engagement* lebih berfokus pada kualitas keterlibatan dalam pekerjaan, sementara *employee engagement* mencakup keterlibatan yang lebih luas dalam konteks organisasi (Anshori, 2018).

Pengaruh antar Variabel

Penelitian Danistya (2018) menemukan bahwa *whistleblowing system* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Hennequin (2020) menyebutkan bahwa *whistleblowing system* atau tindakan tidak etis di suatu organisasi dapat berdampak besar pada kinerja karyawan. Penelitian Santoso (2020) menemukan bahwa pengaruh terjadi baik secara parsial maupun simultan antara *whistleblowing system* dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian Suputra (2021) menemukan bahwa *whistleblowing system*, audit internal, dan *surprise* audit memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, implementasi *whistleblowing system* yang efektif dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan transparansi, pengurangan risiko, pengelolaan konflik, peningkatan akuntabilitas, dan mendorong inovasi dan perbaikan.

H1: *Whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu oleh Anvari (2019), *whistleblowing system* sebagai suatu sistem di mana individu melaporkan ketidakpatuhan atau kecurangan yang mereka saksikan di lingkungan kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis para pelapor. Penelitian Velden (2019) menemukan bahwa pengungkap informasi (*whistleblower*) dalam penelitian mengalami banyak stres dan kehilangan sumber daya. Pengungkap informasi cenderung mengalami masalah kesehatan mental

Ludvia Valentina. Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

yang lebih parah daripada kelompok kontrol dalam perbandingan kesehatan umum (mental). *Whistleblowing system* yang efektif dapat berkontribusi secara positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai dengan meningkatkan rasa aman, mengurangi stres, memberikan dukungan dan perlindungan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengatasi perasaan tersisihkan atau dikucilkan

H2: *Whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Xifeng Lu (2022) menemukan bahwa kesejahteraan mental karyawan berkorelasi positif dengan kinerja kerja. Secara khusus, karyawan yang memiliki kesehatan mental baik dengan keadaan afektif positif dapat meningkatkan fleksibilitas kognitif. Penelitian Hudin (2022) menemukan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Penelitian Maksun (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memengaruhi kinerja karyawan, bahkan dapat mengatasi pengaruh tidak langsung konflik yang memengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian Jalil (2020) mengungkapkan bahwa didapatkan pengaruh dari kesejahteraan psikologis baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja pegawai.

H3: Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Studi yang dilakukan oleh Saud (2023), *whistleblowing system* dan tingkat keterikatan kerja memiliki hubungan yang kompleks dalam konteks lingkungan kerja. *Whistleblowing system* sebagai sistem di mana individu melaporkan ketidakpatuhan atau kecurangan, dapat memengaruhi keterikatan kerja seseorang secara signifikan. Pada satu sisi, ketika suatu organisasi memiliki sistem *whistleblowing system* yang efektif dan responsif, karyawan cenderung merasa bahwa ada saluran terbuka untuk menyuarakan kekhawatiran mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan keterikatan karena karyawan merasa dihargai dan bahwa kontribusi mereka untuk integritas organisasi diakui.

H4: *Whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Penelitian Jin Yao (2022) menemukan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja memiliki korelasi positif yang signifikan. Keterlibatan kerja yang sesuai sangat penting untuk kinerja. Penelitian Ruhayat (2022) menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Darmawan (2021) menyatakan bahwa naik turunnya kinerja pegawai tergantung dari keterikatan kerja. Menurut Ikhsan (2020) dalam penelitiannya keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat keterikatan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, karena memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, memiliki komitmen yang tinggi, tangguh dalam menghadapi tantangan, lebih kreatif dan inovatif, serta fokus dalam mencapai tujuan.

H5: Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap.

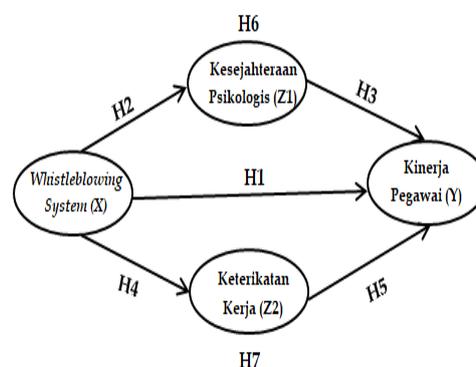
Menurut Kurniawati (2021), *whistleblowing system* yang kuat berpotensi memengaruhi positif baik kinerja organisasi maupun kesejahteraan psikologis karyawan. Efektivitas sistem tersebut dapat menciptakan atmosfer dukungan, meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, sehingga memediasi hubungan antara *whistleblowing system* dan kinerja. *Whistleblowing system* meskipun penting sebagai saluran melaporkan pelanggaran namun dapat menimbulkan tekanan psikologis pada individu pelapor. Mereka mungkin mengalami stres, kecemasan, dan kekhawatiran terkait represalias atau pengasingan. Ketidakpastian mengenai hasil laporan juga memengaruhi kesejahteraan psikologis. Dukungan psikologis dan kebijakan perlindungan termasuk kerahasiaan dan pencegahan retaliasi, sangat penting untuk mengurangi dampak negatif pada kesejahteraan psikologis pelapor *whistleblowing system* (Khan, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Cankir (2018) menyatakan tenaga medis yang merasa baik dan bahagia secara psikologis akan menunjukkan kinerja kerja yang tinggi (Cankir, 2018). Menjaga kesejahteraan psikologis tenaga medis sangat sulit karena mereka harus terus menjaga emosinya saat bekerja, menyebabkan kelelahan emosional dan stigma yang kuat terhadap mereka yang mengaku mengalami masalah psikologis (Bamforth, 2023).

H6: Kesejahteraan psikologis berperan positif dan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *whistleblowing system* dan kinerja.

Whistleblowing system yang kuat berpotensi memengaruhi positif baik kinerja organisasi maupun keterikatan kerja karyawan. Efektivitas sistem tersebut dapat menciptakan atmosfer dukungan, meningkatkan komitmen dan keterlibatan emosional karyawan, sehingga memediasi hubungan antara *whistleblowing* dan kinerja (Pramudyastuti, 2021). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja pada suatu perusahaan akan memiliki rasa yang sangat tinggi untuk perusahaan, sehingga tanpa keraguan untuk melakukan *whistleblowing system*, karena dia yakin bahwa apa yang dilakukannya akan mencegah kehancuran perusahaan (Hasba, 2020). Banyak pelanggaran yang terjadi di perusahaan terungkap oleh karyawan yang memiliki akses ke informasi akuntansi dan auditor atau analisis eksternal. Ini menunjukkan bahwa pekerja sangat terlibat dengan pekerjaan mereka dan selalu berkomitmen (Ningsih, 2023). Menurut Ismail (2018), keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan berdampak positif pada kinerja pegawai dengan menunjukkan sikap positif, motivasi diri, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

H7: Keterikatan kerja berperan positif dan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *whistleblowing system* dan kinerja.

Berdasarkan konsep penelitian yang telah dibahas dan hipotesis yang tersusun, maka model kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 1. MODEL KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer akan digunakan pada penelitian ini. Teknik sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dengan populasi 66 tenaga medis RSUD Ngimbang. Penyebaran angket atau kuesioner dilaksanakan secara *offline* dengan kriteria penilaian jawaban menggunakan skala likert 1 sampai 5. Analisis statistik penelitian menggunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* Smartpls versi 3.0. Ada dua submodel dalam SEM-PLS analisis dalam penelitian ini: model luar (*outer model*) atau model pengukuran, dan model dalam (*inner model*) atau model struktural. Selanjutnya melakukan uji hipotesis dan uji pengaruh tidak langsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1 menjabarkan karakteristik responden dengan jumlah total 66 tenaga medis. Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 dengan presentase 39,4%. dan jenis kelamin perempuan sebanyak 40 dengan presentase 60,6%. Pada penelitian ini jenis kelamin responden paling banyak

Ludvia Valentina. Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

adalah perempuan. Pekerjaan sebagai dokter sebanyak 21 dengan presentase 31,8%. Dan pekerjaan sebagai perawat sebanyak 45 dengan presentase 68,2%. Pada penelitian ini pekerjaan responden paling banyak adalah perawat.

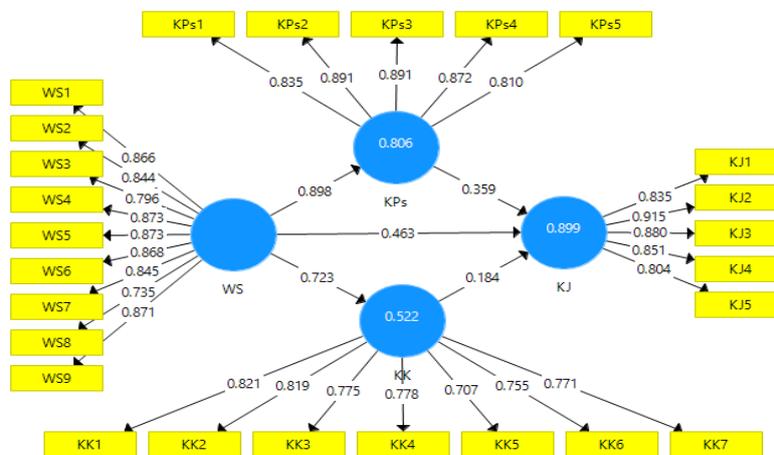
Tabel 1.
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Keterangan	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	26	39.4%
Perempuan	40	60.6%
Total	66	100%
Pekerjaan		
Dokter	21	31.8%
Perawat	45	68.2%
Total	66	100%

Sumber: Data diolah (2024).

Hasil Uji *Convergent Validity*

Dalam tahap uji validitas konvergen, pengujian dianggap valid atau lolos jika korelasi nilai setiap indikator melebihi angka 0,7 (Ghozali, 2014). Dalam tahap ini semua item dinyatakan valid dikarenakan korelasi nilai setiap indikator melebihi angka 0,7 dan dapat dilihat dalam *measurement model* berikut:



Sumber: Data diolah Smartpls 3.0, 2024

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Tabel 2.
HASIL UJI CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Whistleblowing System</i>	0,948	0,956
Kinerja	0,910	0,933
Kesejahteraan Psikologis	0,912	0,934
Keterikatan Kerja	0,890	0,914

Sumber: Data diolah Smartpls 3.0 (2024).

Pengujian reliabilitas komposit diperlukan guna melihat konsistensi antar variabel di mana nilai yang ditetapkan agar variabel tersebut lolos dalam uji reliabilitas yakni di atas 0,70 (Ghozali, 2014). Pengujian statistik *Cronbach's Alpha* merupakan bagian pengujian yang digunakan untuk memperkuat uji reliabilitas. Sistemnya juga sama, data dinyatakan lolos uji apabila memiliki nilai

lebih dari angka 0,70 (Ghozali, 2014). Tabel 2 di atas merupakan hasil uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada penelitian ini, dan masing-masing variabel dinyatakan lolos dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,70.

Hasil Uji R-Square

Hasil uji *R-Square* dikatakan punya pengaruh kuat jika menunjukkan angka di atas 0,6 (Ghozali, 2014). Dalam model penelitian ini uji *R-Square* digunakan untuk melihat pengaruh simultan. Nilai *R-square* pada penelitian ini berada di angka 0,899 (89%). Hal ini berarti variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel *whistleblowing system*, kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja secara simultan atau bersama-sama, yang berarti variabel-variabel tersebut menjelaskan sebesar 89% dalam penelitian ini, sisanya (11%) dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian. Uji *Q-square* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa baik observasi yang dihasilkan, di mana dalam menentukan *Q-square* dapat melihat nilai *R-square* dengan rumus dan perhitungan sebagai berikut:

$$Q2 = 1 - (1 - R2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,899)$$

$$Q2 = 0,899 \dots\dots\dots(1)$$

Dengan demikian didapat hasil perhitungan yang menyatakan nilai *Q-square* sebesar 0,899, sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, di mana dikatakan relevan jika nilai lebih besar dari 0 (Ghozali, 2014).

Hasil Uji Kausalitas

Pengujian hipotesis atau uji kausalitas, dijabarkan dalam tabel berikut.

Tabel 3.
HASIL UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Hubungan antar Variabel	Original Sample	P-Value	T-Statistics	Signifikansi	Keterangan
Whistleblowing system → Kinerja	0,463	0,000	4,172	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Whistleblowing system → Kesejahteraan Psikologis	0,898	0,000	22,802	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Kesejahteraan Psikologis → Kinerja	0,359	0,020	2,339	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Whistleblowing system → Keterikatan Kerja	0,723	0,000	10,672	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Keterikatan Kerja → Kinerja	0,184	0,047	1,992	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Whistleblowing system → Kesejahteraan Psikologis → Kinerja	0,323	0,022	2,300	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Whistleblowing system → Keterikatan Kerja → Kinerja	0,133	0,055	1,923	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah Smartpls 3.0 (2024).

Hasil pengujian pada Tabel 3 menyatakan hubungan pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik signifikan maupun tidak. Untuk melihat level signifikan maupun tidak dapat dilihat pada kolom *T-statistics*, di mana pada ketentuannya variabel dikatakan signifikan jika nilai *T-statistics* lebih dari 1,96, sementara pada kolom *P-value* menjadi acuan untuk menentukan variabel tersebut berpengaruh signifikan kearah positif (nilai dibawah 0,050) atau negatif (Ghozali, 2014). Hubungan antar variabel *whistleblowing system* terhadap kinerja tenaga medis memperoleh nilai *T-*

Ludvia Valentina. Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

statistics 4,172 > T tabel 1,998 dengan *p-values* 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan *whistleblowing system* terhadap kinerja tenaga medis. Hubungan antar variabel *whistleblowing system* terhadap kesejahteraan psikologis memperoleh nilai *T-statistics* 22,802 > T tabel 1,998 dengan *p-values* 0,000 < 0,05. Sehingga, terdapat pengaruh positif dan signifikan *whistleblowing system* terhadap kesejahteraan psikologis. Hubungan antar variabel kesejahteraan psikologis terhadap kinerja tenaga medis memperoleh nilai *T-statistics* 2,339 > T tabel 1,998 dengan *p-values* 0,020 < 0,05. Sehingga, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja tenaga medis. Hubungan antar variabel *whistleblowing system* terhadap keterikatan kerja memperoleh nilai *T-statistics* 10,672 > T tabel 1,998 dengan *p-values* 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan *whistleblowing system* terhadap keterikatan tenaga medis. Hubungan antar variabel keterikatan kerja terhadap kinerja tenaga medis memperoleh nilai *T-statistics* 1,992 \geq T tabel 1,998 dengan *p-values* 0,047 < 0,05. Sehingga, terdapat pengaruh positif dan signifikan keterikatan kerja terhadap kinerja tenaga medis. Kesejahteraan psikologis berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *whistleblowing system* dan kinerja tenaga medis memperoleh nilai *T-statistics* 2,300 > T tabel 1,998 dengan *p-values* 0,022 < 0,05. Sehingga, terdapat pengaruh positif dan signifikan *whistleblowing system* terhadap kinerja tenaga medis dengan kesejahteraan psikologis. Keterikatan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *whistleblowing system* dan kinerja tenaga medis memperoleh nilai *T-statistics* 1,923 \geq 1,998 dengan *p-values* 0,055 \leq 0,05. Sehingga, terdapat pengaruh positif dan signifikan *whistleblowing system* terhadap kinerja tenaga medis dengan keterikatan kerja

Pengaruh Whistleblowing System terhadap Kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Ngimbang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *whistleblowing system* maka kinerja tenaga medis semakin meningkat. Hal ini terlihat dari kesadaran dan komitmen tenaga medis dalam menjaga integritas serta melaporkan perilaku yang merugikan RSUD Ngimbang. Melalui kebijakan *whistleblowing system*, tenaga medis diberikan petunjuk yang jelas dan perlindungan untuk melaporkan pelanggaran dengan mudah dan tanpa takut akan balasan.

Dengan adanya *whistleblowing system*, tenaga medis merasa lebih diuntungkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Mereka merasa aman dan didorong untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan tingkat akurasi yang baik. Karena mereka tahu bahwa integritas lebih dihargai daripada menutup-nutupi pelanggaran, hal ini mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan profesionalisme. Selain itu, *whistleblowing system* juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Tenaga medis berpartisipasi aktif dalam upaya untuk menciptakan budaya yang menghargai integritas dan transparansi. Tenaga medis menyadari bahwa melaporkan pelanggaran merupakan kewajiban mereka untuk memastikan keberhasilan RSUD Ngimbang sebagai institusi pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso, Talkah dan Doroini, (2020) yang mengemukakan *whistleblowing system* adalah sistem yang digunakan untuk melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sehingga dapat mencegah lebih banyak kecurangan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan lebih efektif dan efisien jika mereka tidak melakukan pelanggaran sehingga tenaga medis bekerja dengan ketentuan dan terhindar dari kecurangan (Danistya dan Sukirno, 2018). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hennequin (2020), Santoso (2020), Suputra (2021), Danistya (2018) dan Mersa (2021) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan *whistleblowing system* terhadap kinerja

Pengaruh Whistleblowing System terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada tenaga medis di RSUD Ngimbang. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *whistleblowing system* maka kesejahteraan psikologis semakin meningkat. Dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas dalam melaporkan pelanggaran, tenaga medis merasa didukung dan dihargai atas keberanian mereka untuk mengungkapkan perilaku yang

merugikan kepentingan RSUD Ngimbang. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas, transparansi, dan kejujuran yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Tenaga medis yang memiliki kesadaran akan pentingnya integritas akan merasa lebih tenang secara psikologis karena mereka tahu bahwa mereka sedang berada di lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai moral. Tenaga medis tidak perlu merasa tertekan atau cemas karena mengetahui bahwa pelanggaran yang mereka saksikan tidak akan ditoleransi dan dapat dilaporkan tanpa takut akan represalias. Tenaga medis merasa bertanggung jawab secara moral untuk melaporkan tindakan yang merugikan RSUD Ngimbang. Melalui *whistleblowing system*, tenaga medis dapat menjalankan kewajiban ini dengan keyakinan bahwa tindakan mereka memiliki dampak positif bagi RSUD Ngimbang dan tidak akan mengalami konsekuensi negatif atas tindakan tersebut. Hal ini memberikan rasa pencapaian dan kepuasan psikologis karena mereka dapat berkontribusi secara aktif terhadap kebaikan RSUD Ngimbang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ayu, (2021) yang mengemukakan *Whistleblowing system* dapat dimanfaatkan sebagai wadah seorang *whistleblower* dalam hal melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi sehingga berpengaruh untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis mengacu pada sejauh mana pegawai percaya dengan rekan kerja tidak akan menghukum atas tindakan beresiko yang dilakukan. Pegawai akan melakukan *whistleblowing system* apabila terbebas dari rasa takut terhadap pengekspresian diri dalam melakukan *whistleblowing system* (Aneliya, 2023). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Velden (2019) dan Anvari (2019) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *Whistleblowing System* terhadap Kesejahteraan Psikologis.

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga medis di RSUD Ngimbang. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka kinerja tenaga medis semakin meningkat. Komitmen tenaga medis terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional tercermin dalam partisipasi tenaga medis dalam aktivitas pengembangan profesional dan konferensi. Dengan merasa didukung dan dihargai dalam upaya ini, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga medis, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja tenaga medis.

Tingkat kompetensi yang tinggi dalam menangani kasus medis yang kompleks adalah hasil langsung dari kesejahteraan psikologis yang baik. Tenaga medis yang merasa percaya diri dan puas dengan diri mereka sendiri cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang menuntut, seperti penanganan kasus medis yang rumit. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas layanan pasien di RSUD Ngimbang. Menerima penghargaan dan pengakuan atas kontribusi juga berdampak positif pada kesejahteraan psikologis tenaga medis. Pengakuan atas kerja keras dan prestasi mereka tidak hanya meningkatkan motivasi dan kebanggaan pribadi, tetapi juga memperkuat rasa nilai diri mereka. Ini membawa dampak positif terhadap kinerja tenaga medis dengan mendorong tenaga medis untuk terus memberikan yang terbaik dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti, Hermawati dan Suci, (2022) yang mengemukakan bahwa memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai adalah hal sangat penting untuk dilakukan organisasi karena dapat memengaruhi dedikasi, loyalitas, dan perilaku karyawan terhadap organisasi sehingga dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Xifeng Lu (2022), Hudin (2022), Maksum (2022), Jalil (2020) dan Ernawati (2022) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pegawai.

Ludvia Valentina. Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Keterikatan Kerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada tenaga medis di RSUD Ngimbang. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *whistleblowing system* maka keterikatan kerja semakin meningkat. Ketika tenaga medis merasa didukung dan dilindungi untuk melaporkan pelanggaran seperti dalam kebijakan *whistleblowing system*, tenaga medis cenderung merasa lebih terikat dengan lingkungan kerja di RSUD Ngimbang. Ini terutama karena tenaga medis merasa bahwa integritas dan kejujuran diperhatikan dan dihargai lebih dari sekedar menutup-nutupi pelanggaran yang terjadi.

Selain itu, keberadaan petunjuk yang jelas tentang cara melaporkan pelanggaran dan perlindungan terhadap pelapor membuat tenaga medis merasa lebih aman dan nyaman untuk berpartisipasi aktif dalam menjaga integritas RSUD Ngimbang. Tenaga medis merasa bahwa RSUD Ngimbang menghargai transparansi dan tanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan kerja terhadap RSUD Ngimbang. Proses verifikasi dalam *whistleblowing system* juga memberikan rasa keadilan dan ketepatan dalam menanggapi laporan, sehingga memberikan keyakinan kepada tenaga medis bahwa tindakan mereka akan ditangani dengan adil. Hal ini dapat meningkatkan keterikatan kerja karena tenaga medis merasa dihargai dan didukung dalam upaya untuk menjaga kebaikan di RSUD Ngimbang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saud, (2023) yang mengemukakan ketika suatu organisasi memiliki sistem *whistleblowing system* yang efektif dan responsif, karyawan cenderung merasa bahwa ada saluran terbuka untuk menyuarkan kekhawatiran mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan keterikatan karena karyawan merasa dihargai dan bahwa kontribusi mereka untuk integritas organisasi diakui. Dengan menciptakan lingkungan di mana *whistleblowers* merasa dilindungi dan dihormati, organisasi dapat mendukung keterikatan kerja yang positif dan membangun budaya yang mendorong kejujuran dan integritas di tempat kerja sehingga dapat berpengaruh untuk meningkatkan keterikatan kerja.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga medis di RSUD Ngimbang. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja maka kinerja tenaga medis semakin meningkat. Ketika tenaga medis merasa terikat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan tenaga medis cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam bekerja. Hal ini karena keterikatan dengan lingkungan kerja yang positif membuat tenaga medis merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga medis.

Selain itu, adanya keselarasan nilai yang dibangun oleh kepemimpinan juga berkontribusi terhadap keterikatan kerja. Ketika tenaga medis merasa bahwa nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh RSUD Ngimbang, tenaga medis cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan dan misi RSUD Ngimbang. Ini dapat mendorong tenaga medis untuk bekerja dengan lebih antusias dan berdedikasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tenaga medis. Keterikatan yang kuat dengan tim kerja, juga memiliki dampak positif terhadap kinerja tenaga medis. Ketika tenaga medis merasa terhubung secara emosional dengan rekan kerja mereka dan memiliki tujuan bersama dalam memberikan pelayanan yang baik, tenaga medis lebih cenderung bekerja sama secara efektif dan saling mendukung dalam mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung, (2018) yang mengemukakan untuk menciptakan organisasi harus membuat lingkungan kerja menarik bagi karyawannya. Beberapa elemen yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja adalah fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih, dan kantor yang bergengsi. Semua ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Jin Yao (2022), Ruhayat (2022), Darmawan (2021), Ikhsan (2020) dan Wenang (2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara *Whistleblowing System* dan Kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *whistleblowing system* dan kinerja pada tenaga medis di RSUD Ngimbang. Ketika tenaga medis merasa didukung dan dihargai melalui keberadaan *whistleblowing system* yang efektif, mereka cenderung mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis. Adanya kebijakan yang jelas tentang melaporkan pelanggaran dan perlindungan terhadap pelapor akan menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan aman. Hal ini membantu mengurangi stres dan kecemasan tenaga medis, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kenyamanan mereka dalam berkontribusi secara aktif terhadap integritas RSUD Ngimbang.

Ketika tenaga medis merasa lingkungan kerjanya menyenangkan dan mendukung, serta nilai-nilai yang sejalan dengan kepemimpinan, tenaga medis cenderung merasa lebih puas dan bahagia. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis tenaga medis, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja tenaga medis. Kesejahteraan psikologis yang meningkat juga dapat memfasilitasi pengembangan dalam kegiatan yang berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Ketika tenaga medis merasa baik secara psikologis, tenaga medis lebih cenderung terlibat dalam aktivitas pengembangan diri, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tenaga medis di RSUD Ngimbang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, (2021) yang mengemukakan individu dengan kesejahteraan psikologis yang lebih baik seringkali lebih tangguh menghadapi tantangan di tempat kerja, yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Secara ringkas, *whistleblowing system* yang kuat berpotensi memengaruhi positif baik kinerja organisasi maupun kesejahteraan psikologis pegawai. Efektivitas sistem tersebut dapat menciptakan atmosfer dukungan, meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, sehingga memediasi hubungan antara *whistleblowing system* dan kinerja pegawai.

Keterikatan Kerja Berperan sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara *Whistleblowing system* dan Kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *whistleblowing system* dan kinerja pada tenaga medis di RSUD Ngimbang. Ketika tenaga medis merasa terikat dengan lingkungan kerja yang mendukung, tenaga medis cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam menjaga integritas RSUD Ngimbang melalui *whistleblowing system*. Keterikatan kerja yang tinggi menciptakan ikatan emosional antara tenaga medis dan RSUD Ngimbang, sehingga mereka merasa bertanggung jawab untuk melaporkan perilaku yang tidak etis atau melanggar kebijakan.

Selain itu, keterikatan kerja yang kuat dengan tim kerja juga meningkatkan tenaga medis untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan RSUD Ngimbang. Ketika tenaga medis merasa terhubung dengan rekan kerja mereka dan memiliki tujuan bersama dalam memberikan pelayanan yang baik, mereka akan lebih bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugasnya, termasuk dalam melaporkan pelanggaran melalui *whistleblowing system*. Keterikatan kerja sebagai variabel mediasi berperan dalam menghubungkan *whistleblowing system* dengan kinerja tenaga medis karena menghasilkan sikap yang mendukung terhadap integritas RSUD Ngimbang, memperkuat kolaborasi dalam tim, dan meningkatkan kualitas kerja. Dengan demikian, keterikatan kerja berperan penting dalam memfasilitasi pengaruh positif *whistleblowing system* terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Ngimbang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung, (2018) yang mengemukakan beberapa faktor yang diperhatikan dalam kondisi kerja adalah fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih, dan kantor yang bergengsi sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja yang di mana dapat menjadi variabel mediasi antara hubungan *whistleblowing system* dan kinerja

Ludvia Valentina. Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Pramudyastuti (2021) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan *whistleblowing system* terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan beberapa hasil pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi antara hubungan *whistleblowing system* dengan kinerja. Hasil tersebut menjawab semua rumusan masalah yang tersusun dan mengklaim bahwa seluruh hipotesis penelitian bisa diterima.

Penelitian ini menyarankan bagi instansi agar kedepannya memastikan prosedur *whistleblowing system* jelas. Secara berkala, berikan pelatihan dan panduan kepada seluruh staf tentang pentingnya *whistleblowing system* dan cara menggunakannya. Pastikan perlindungan dan kerahasiaan para pelapor. Dan lakukan evaluasi sistem secara berkala dan tanggapan terhadap laporan yang diterima. Sediakan layanan kesejahteraan psikologis seperti konseling atau seminar tentang manajemen stres dan keseimbangan kehidupan kerja. Ciptakan lingkungan kerja yang ramah dan menyenangkan di mana tenaga medis merasa didengar dan dihargai. Survei rutin dilakukan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan psikologis tenaga medis dan bagaimana mereka bertindak terhadap lingkungan kerja mereka. Fokus pada menciptakan budaya organisasi yang mendorong tenaga medis untuk terlibat di RSUD Ngimbang. Untuk mendukung pembentukan hubungan yang kuat antara tenaga medis dan manajemen berikan pengakuan dan penghargaan kepada tenaga medis yang menunjukkan komitmen dan kontribusi yang luar biasa. Keterbatasan penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanya terfokus pada tenaga medis. Saran bagi penelitian selanjutnya bisa mengembangkan dengan mengambil sampel secara keseluruhan dan juga bisa menambahkan variabel selain penelitian ini seperti kompensasi, budaya organisasi, *work life balance*, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A., & Josiah, T. (2020). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai balai pelatihan kesehatan (BAPELKES). *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(1), 11-18.
- Anggraeni, N. M., Sailawati, S., & Malini, N. E. L. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 14(1), 85-92.
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L., & Haslam, S. A. (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41-67.
- Ariyanti, R., Hermawati, A., & Suci, R. P. (2022). Analisis peran psychological well-being terhadap kinerja organisasi berbasis leadership style dan job crafting. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 725-734.
- Bamforth, K., Rae, P., Maben, J., Lloyd, H., & Pearce, S. (2023). Perceptions of healthcare professionals' psychological wellbeing at work and the link to patients' experiences of care: A scoping review. *International journal of nursing studies advances*, 100148.
- Çankır, B. İ. L. A. L., & Şahin, S. A. F. İ. Y. E. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3).

- Danistya, L. C., & Sukirno. (2018). Pengaruh Remunerasi, WhistleBlowing System, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Fakultas Ekonomi UNY*, 7 no 03, 1–17.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fadzrul, S. (2018). Employee engagement dosen di universitas jambi: employee engagement of jambi university's lecturers. *Jurnal Psikologi Jambi*, 3(1), 33-33.
- Ghozali, I. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMBT SPSS 19 (Edisi ke L). Universitas Diponegoro. *Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(2), 226–239.
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Ali, A., Contreras-Barraza, N., Salazar-Sepúlveda, G., & Vega-Muñoz, A. (2022). Examining whistleblowing intention: The influence of rationalization on wrongdoing and threat of retaliation. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1752. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031752>
- Hasba, S. (2020). Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Shautut Tarbiyah*, 26 (2), 272-295.
- Hennequin, E. (2020). Whistleblowing management in companies: from trust to mistrust. Analysis of twelve whistleblowers' life stories. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, 419(4), 3a-29a.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada pt. X di sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum, P. (2020). Pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya individu dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Seluma. *The Manager Review*, 2(2), 52-67.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523.
- Jalil, U. R., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, A. H. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Psychological Well-being Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD SK Lerik Kota Kupang). *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 237-247.
- Lestari, I. A. M. E., & Ayu, P. C. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 101-116.
- Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between employee mental health and job performance: Mediation role of innovative behavior and work engagement. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 6599.
- Lusianingrum, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah, F. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 29-33.

Ludvia Valentina. Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

Manengal, F. D., Kiyai, B., & Palar, N. (2022). Kinerja Tenaga Medis dalam Melayani Pasien Ruang Kelas III Rumah Sakit Budi Setia Langowan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(114).

Mahadika, C. (2018). Pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 5(1) 51-63. <https://doi.org/10.33373/jeq.v5i1.1725>

Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi Conservation of Resources Theory. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(1), 22-37.

Mangindara, S. K. M., Suci Rahmadani, S. K. M., Devi, S., & Kes, S. (2022). *Manajemen Jaminan Mutu Kesehatan*. Feniks Muda Sejahtera.

Ningsih, R., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Strategi pencegahan fraud: audit internal, whistleblowing system, dan surprise audit: strategi pencegahan fraud. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3025-3035.

Pramudyastuti, O. L., Rani, U., Nugraheni, A. P., & Susilo, G. F. A. (2021). Pengaruh penerapan whistleblowing system terhadap tindak kecurangan dengan independensi sebagai moderator. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6 (1), 115-135. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i1.32335>

Rahmatullah, A. F., & Rahmatullah, A. F. (2021). Good governance dalam pengelolaan dana desa teluk majelis kabupaten tanjung jabung timur provinsi jambi. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 47(1), 24-33.

Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 90-110.

Santoso, Talkah, dan Daroini. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kepemimpinan, Whistleblowing System dan Komitmen Organisasi. *Otonomi*, 20(1), 78-89.

Saud, I. M., Maulida, N. S., & Nazaruddin, I. (2022). The Effect of Ethical Leadership, Organizational Politics Perception, and Moral Courage on Internal Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 15(1), 489-498.

Saud, I. M., Nazaruddin, I., & Kholid, A. W. N. (2023). Leadership types and whistleblowing intention in public sector: the mediation role of justice. *Journal of Accounting and Investment*, 24(3), 841-860.

Suputra, M. A. A. (2021). Pengaruh Penerapan Audit Internal, Whistleblowing System, Dan Surprise Audit Terhadap Pencegahan Fraud Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Blahbatuh. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(4), 310-324.

Susilo, J. H. (2022). Identifikasi faktor yang mempengaruhi perilaku whistleblowing pada pelaku usaha mikro kecil menengah. *Ekonomi Bisnis*, 28(2), 163-173.

Van der Velden, P. G., Pecoraro, M., Houwerzijl, M. S., & Van der Meulen, E. (2019). Mental health problems among whistleblowers: A comparative study. *Psychological reports*, 122(2), 632-644.

Wahyuni, A. T., Sadili, F., Jamilati, N., & Anshori, M. I. (2023). Productivity & Psychology Well Being. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 271-294.

- Wahyuningtiyas, T. N., & Pramudyastuti, O. L. (2022). Optimalisasi Whistleblowing System Melalui Peran Whistleblower Dalam Pendeteksian Tindakan Fraud: Sebuah Literature Review. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, *10*(2), 359-366.
- Yao, J., Qiu, X., & Han, X. (2022). The relationship between work engagement and job performance: psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in psychology*, *13*, 729131.