

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, hubungan yang dianalisis adalah pengaruh *Green Recruitment*, *Green Development*, dan *Green Employee Relations* terhadap *Employee Engagement* pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data tersebut kemudian dianalisis secara statistik menggunakan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Melalui pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan bersifat objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.³⁹

Ketiga variabel bebas tersebut merupakan bagian dari praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) yang diyakini memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, khususnya dalam sektor perbankan syariah. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan bersifat numerik dan dianalisis

³⁹ Khairul Katsirin Reza Akbar, U. Sulia Sukmawati, "Analisis Data Penelitian Kuantitatif(Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi)," *Jurnal Pelita Nusantara* 1, no. 3 (2023): hlm. 430-448.

secara statistik menggunakan metode yang terukur dan objektif.⁴⁰ Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menyusun model hubungan antar variabel, mengukur kekuatan dan arah pengaruh yang terjadi, serta menguji hipotesis secara ilmiah dan sistematis. Selain itu, pendekatan kuantitatif memungkinkan penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan dalam konteks yang lebih luas dan menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial berdasarkan data yang empiris dan valid.⁴¹

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Bengkulu yang kini telah berubah nama menjadi Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu, yang merupakan lembaga perbankan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Bank Syariah Nasional (BSN) menjalankan kegiatan usahanya dengan mengutamakan nilai keadilan, transparansi, dan keberlanjutan dalam pelayanan kepada masyarakat.

⁴⁰ Gebriella Zahira Salsabila Rusydi A. Siroj, Win Afgani, Fatimah Fatimah, Dian Septaria, "Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 11279–11289.

⁴¹ Yusri 'Izzan Irawan, "Pengaruh Green Transformational Leadership Terhadap Employee Green Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Kusuma Agrowisata) Skripsi," *Si Pustaka Mandiri* (2020): 1–62.

Sebagai lembaga perbankan syariah, Bank Syariah Nasional (BSN) juga mulai menerapkan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan dan keberlanjutan, termasuk dalam proses rekrutmen, pengembangan karyawan, serta hubungan kerja. Oleh karena itu, Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu dipilih sebagai objek penelitian karena relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu *Green Recruitment*, *Green Development*, *Green Employee Relations*, dan *Employee Engagement*. Waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2025 hingga Januari 2026.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah Nasional (BSN) Bengkulu yang berjumlah 39 orang. Populasi ini mencakup berbagai posisi dan jabatan, mulai dari staf administrasi, teller, hingga manajer.⁴²

Dengan melibatkan seluruh karyawan dari berbagai tingkatan jabatan, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai persepsi mereka terhadap praktik *green recruitment*,

⁴² Rama Adi dan Rusindiyanto Rusindiyanto, "Penentuan Jumlah Teller Berbasis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) Di Pt.Bank Jatim.," *Juminten* 1, no. 6 (2020): 170–181.

green development dan *green employee relations*.⁴³ Melalui pendekatan ini, peneliti berharap dapat mengidentifikasi bagaimana setiap kelompok karyawan, berdasarkan posisi dan pengalaman kerja, memandang dan merasakan dampak dari kebijakan-kebijakan tersebut terhadap tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.⁴⁴

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam tentang bagaimana praktik-praktik ramah lingkungan dalam rekrutmen dan hubungan karyawan dapat berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan, serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 39 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel

⁴³ Jatmiko Murdiono Dewi Susita., Widya Paramita., *Teori Manajemen SDM Dalam Pengelolaan Kinerja*, 2025.

⁴⁴ Harni Septianingsih, "Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Lingkungan pada PT PLN (persero) unit induk wilayah Sulselrabar," *Skripsi*, 2022.

dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.⁴⁵

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (*census sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Dengan menggunakan sampling jenuh, seluruh karyawan yang termasuk dalam populasi penelitian memiliki kesempatan yang sama sebagai responden sehingga data yang diperoleh menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan. Teknik ini juga mendukung kelayakan penggunaan analisis regresi linier berganda karena jumlah responden telah memenuhi batas minimal persyaratan statistik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dinamika keterlibatan karyawan serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

⁴⁵ Zaki Fadhil dan Rudiantno, "Strategi Pengelolaan Green Human Resource Managament Sebagai Penguatan Identitas Pada Pt Djawir Mitra Syandana."

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui instrumen penelitian yang telah dirancang.⁴⁶ Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuisisioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Data primer akan diperoleh dari karyawan Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu. Data ini mencakup informasi mengenai persepsi karyawan terhadap praktik *green recruitment*, *green development* dan *green employee relations*, serta tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Kuesioner dan wawancara akan menjadi sumber utama untuk mengumpulkan data primer ini.⁴⁷

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti laporan tahunan, dokumen internal perusahaan, dan literatur

⁴⁶ Indah Yani Br. Tambunan Ismadi Sihombing, Mastiur JuliantiB, *Metode Penelitian* (Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023).

⁴⁷ Goni, Manoppo, dan Rogahang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna."

terkait yang relevan dengan topik penelitian.⁴⁸ Data sekunder ini akan digunakan untuk memberikan konteks tambahan dan mendukung analisis yang dilakukan. Misalnya, informasi mengenai kebijakan *green recruitment*, *green development* dan *green employee relations* yang diterapkan oleh Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu dapat diperoleh dari dokumen resmi atau publikasi yang tersedia.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Peneliti juga akan melakukan observasi langsung di tempat kerja untuk memahami konteks dan lingkungan kerja di Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu. Observasi ini akan membantu peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai implementasi praktik *Green Recruitment* dan *green employee relations* dilapangan, serta interaksi antara karyawan dan manajemen.⁴⁹

⁴⁸ Mohamad Muspawi Undari Sulung, "Memahami Sumber Data penelitian: primer, Sekunder, dan tersier," *Jurnal Pendidikan* 11, no. 2 (2022): 45.

⁴⁹ Angel Ferado, "Skripsi Strategi Implementasi Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Lingkungan Pada Mall Nipah Makassar," 2022.

b. Kuesioner

Kuesioner akan menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap praktik *green recruitment*, *green development* dan *green employee relations*, serta tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Kuesioner akan terdiri dari pertanyaan tertutup yang menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan.⁵⁰ Selain itu, akan ada beberapa pertanyaan terbuka untuk memberikan kesempatan bagi responden untuk menjelaskan pandangan mereka secara lebih mendalam.

Tabel 3. 1 Skor Penilaian Angket

NO	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

(Sumber: Bilson Simamora. 2022)

⁵⁰ Aditya Nugraha, “Pengaruh Green Training dan Employee Involvement terhadap Organization Citizenship Behavior for Environment pada PT. Pelayaran Agung Samudra SKRIPSI,” 2024.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder, seperti profil perusahaan, laporan keberlanjutan, pedoman rekrutmen, serta kebijakan pengembangan dan hubungan karyawan yang terkait dengan praktik *Green HRM*. Teknik dokumentasi ini penting untuk melengkapi data primer yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Melalui dokumentasi, peneliti dapat melakukan verifikasi terhadap keakuratan informasi serta memperoleh gambaran mengenai sejauh mana praktik *green recruitment*, *green development*, dan *green employee relations* telah diimplementasikan dalam organisasi.⁵¹

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. *Green Recruitment* (X1)

Green Recruitment merujuk pada praktik perekrutan yang secara aktif mempertimbangkan aspek keberlanjutan dan dampak lingkungan dalam setiap tahap proses seleksi dan penerimaan karyawan. Praktik ini tidak hanya berfokus pada pencarian kandidat yang memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga pada nilai-nilai dan komitmen calon karyawan terhadap prinsip-prinsip

⁵¹ Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2019.

keberlanjutan.⁵² Dalam konteks penelitian ini, *Green Recruitment* diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan implementasi kebijakan ramah lingkungan dalam proses perekrutan, antara lain:

- a. Penggunaan saluran rekrutmen yang ramah lingkungan (misalnya, iklan lowongan kerja online).
- b. Proses seleksi yang mempertimbangkan komitmen calon karyawan terhadap keberlanjutan.
- c. Kebijakan perusahaan yang mendukung keberlanjutan dalam proses perekrutan, seperti penggunaan kertas daur ulang untuk dokumen.

2. *Green Development* (X2)

Green development mengacu pada upaya organisasi dalam menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang menekankan pentingnya kesadaran dan tanggung jawab terhadap lingkungan.⁵³ Program ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menjalankan praktik kerja yang berkelanjutan, seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah, pengurangan emisi, serta

⁵² Hannah Marta Nabilah, "Penerapan Green Recruitment Dan Green Selection Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Sheraton Bali Kuta Resort," *Politeknik Negeri Bali*, 2024.

⁵³ Ismi Rajjani Sutarto, "Pengembangan Model Green Human Resource Management (Ghrm) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin," no. November 2022 (2021): 167–186.

pelaksanaan pekerjaan sehari-hari yang berorientasi pada kelestarian lingkungan.⁵⁴

Dengan demikian, *green development* bukan hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai ekologis dalam budaya kerja. Dalam konteks penelitian ini, *Green Development* diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan implementasi kebijakan ramah lingkungan dalam proses perekrutan, antara lain:⁵⁵

- a. Pelatihan ramah lingkungan.
- b. Integrasi nilai lingkungan dalam materi pengembangan.
- c. Perubahan perilaku karyawan setelah pelatihan.

3. *Green Employee Relations* (X3)

Green employee relations merujuk pada hubungan yang terjalin antara manajemen dan karyawan yang didasarkan pada prinsip-prinsip keberlanjutan, tanggung jawab sosial, dan etika lingkungan. Hubungan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan kesejahteraan karyawan, tetapi juga

⁵⁴ Rudiantno Rudiantno Achmad Zaki Fadhil, "Strategi Pengelolaan Green Human Resource Managament Sebagai Penguatan Identitas Pada Pt Djawir Mitra Syandana," *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial* 2, no. 4 (2025).

⁵⁵ Fella Sulfah dan Wulan Suri Rahayu, "Membangun Perilaku Kerja Ramah Lingkungan pada Pegawai Pemerintahan di Kabupaten Bengkalis, Riau," *JAProf: Jurnal Administrasi Profesional* 6, no. 1 (2025): 39.

dampak dari aktivitas perusahaan terhadap lingkungan.⁵⁶

Dalam konteks penelitian ini, *green employee relations* diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan implementasi kebijakan dan praktik yang mendukung keberlanjutan, antara lain:

- a. Program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada kesadaran lingkungan.
- b. Kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan lingkungan.
- c. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan mengenai isu-isu lingkungan.

4. *Employee Engagement* (Y)

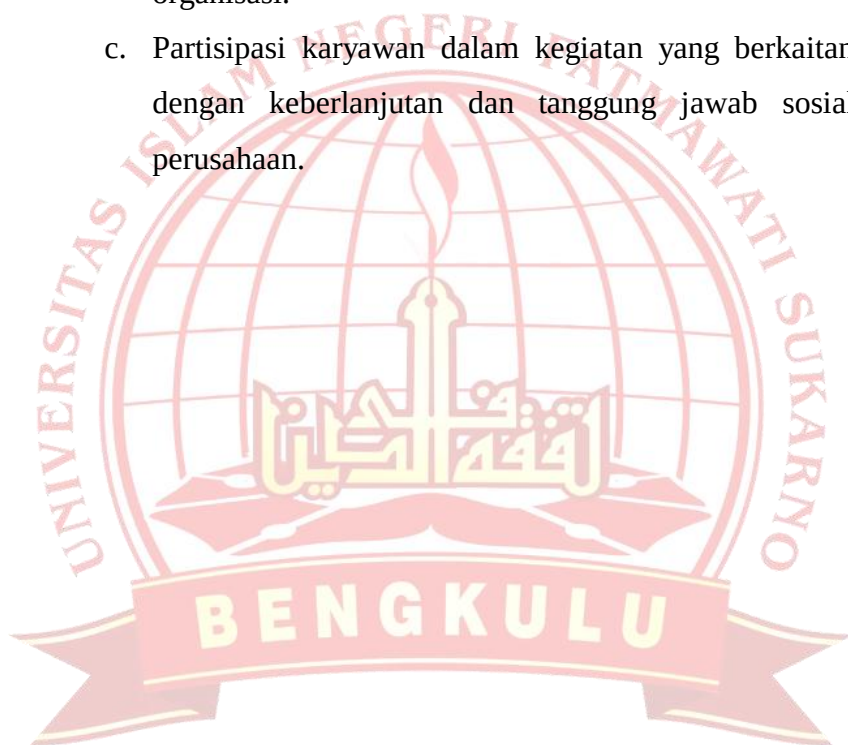
Employee engagement adalah tingkat keterlibatan, komitmen, dan motivasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka serta organisasi tempat mereka bekerja. Keterlibatan ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan tujuan perusahaan, berkontribusi secara aktif, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi.⁵⁷ Dalam konteks penelitian ini, *employee engagement* diukur melalui

⁵⁶ Sekar Langit Nugraheni, "Peran Green Transformational Leadership Terhadap Green Human Resources Management (Ghrm) Sebagai Variabel Mediasi Green Product Innovation (Studi Pada Umkm Batik Di Kota Semarang)," *NBER Working Papers*, 2023.

⁵⁷ Annisa Puspita Apricilia, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Burnout Dengan Happiness At Work Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Perhutani Purwodadi)," *Aleph*, 2023.

beberapa indikator yang mencerminkan dimensi-dimensi keterlibatan karyawan, antara lain:

- a. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- b. Rasa memiliki terhadap perusahaan dan tujuan organisasi.
- c. Partisipasi karyawan dalam kegiatan yang berkaitan dengan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan.



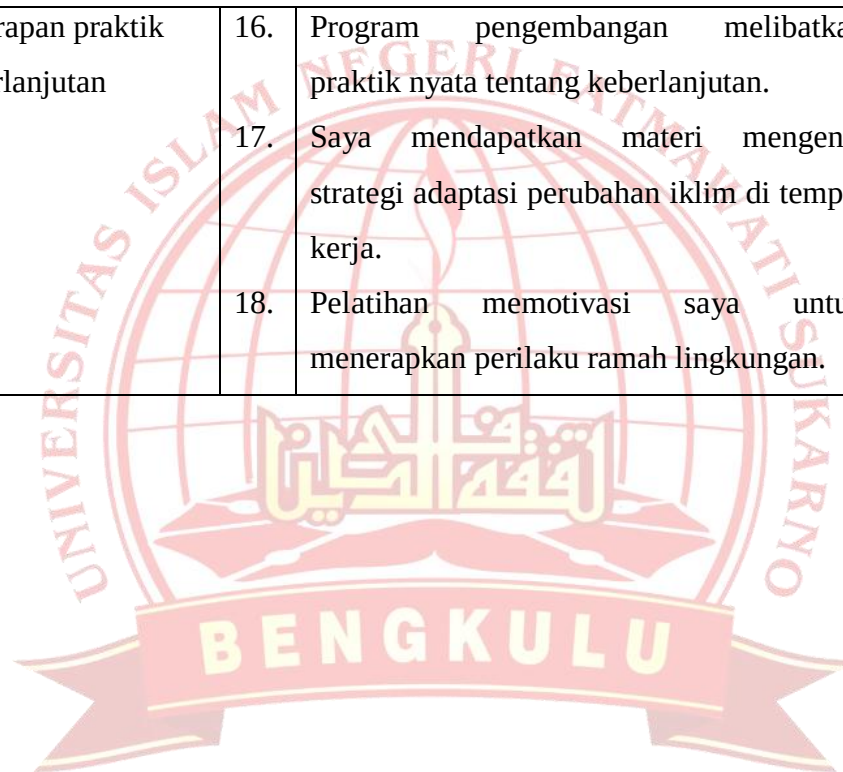
Tabel 3. 2
DAFTAR KUISIONER
PENGARUH GREEN RECRUITMENT, GREEN DEVELOPMENT DAN GREEN EMPLOYEE
RELATIONS TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
PADA BANK SYARIAH NASIONAL (BSN) KANTOR CABANG BENGKULU

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN		SUMBER TEORI
Green Recruitment (X1) <i>Green recruitment</i> adalah proses perekrutan karyawan yang menekankan pada pemilihan individu dengan nilai, perilaku, dan kepedulian terhadap lingkungan.	Perekrutan berbasis ramah lingkungan (<i>paperless recruitment</i>)	1.	Bank menggunakan sistem digital dalam proses perekrutan untuk mengurangi penggunaan kertas.	Mayangsari, N., & Nawangsari, “The role of green recruitment and green training in enhancing employee green behavior,” <i>International Journal of Economics and Business Research</i> (2024): 30(2).
	Visi keberlanjutan dalam deskripsi	2.	Informasi lowongan kerja lebih banyak disebarkan melalui platform online.	
		3.	Proses seleksi dilakukan dengan cara yang ramah lingkungan.	
		4.	Deskripsi pekerjaan memuat nilai-nilai keberlanjutan.	

	pekerjaan	5.	Lowongan kerja menekankan pentingnya kepedulian terhadap lingkungan.	
		6.	Pekerjaan yang ditawarkan mencerminkan komitmen organisasi pada lingkungan.	
Seleksi memperhatikan kepedulian lingkungan kandidat		7.	Komitmen calon karyawan terhadap lingkungan menjadi pertimbangan dalam seleksi.	
		8.	Bank memilih kandidat yang memiliki sikap peduli lingkungan.	
		9.	Nilai lingkungan dimasukkan dalam kriteria perekrutan.	

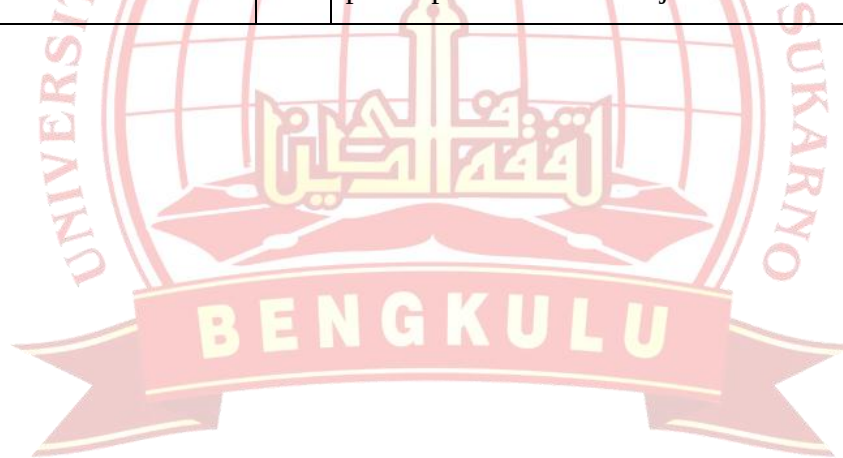
VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN		SUMBER TEORI
Green Development (X2) <i>Green Development</i> mencakup program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan teknis dan profesional, tetapi juga untuk membentuk pola pikir serta perilaku kerja	Pelatihan ramah lingkungan	10.	Saya mengikuti pelatihan yang menekankan penggunaan sumber daya secara efisien.	Fauziah Hanum dan Hery Wibowo, “Rancang Bangun Pengembangan Kerangka Pelatihan Kewirausahaan Bagi Umkm Berbasis Konsep Etos Hijau,” <i>Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial</i> 6, no. 2 (2024): 258–275.
		11.	Program pelatihan membahas cara kerja ramah lingkungan.	
		12.	Pelatihan mendorong pengurangan limbah dalam pekerjaan.	
	Pengembangan kesadaran lingkungan	13.	Pelatihan meningkatkan kesadaran saya tentang isu lingkungan.	
		14.	Program pengembangan memperkuat komitmen saya pada praktik ramah lingkungan.	
		15.	Saya diajarkan pentingnya menjaga keberlanjutan dalam pekerjaan sehari-hari.	

yang berorientasi pada kepedulian terhadap lingkungan.	Penerapan praktik keberlanjutan	16.	Program pengembangan melibatkan praktik nyata tentang keberlanjutan.	
		17.	Saya mendapatkan materi mengenai strategi adaptasi perubahan iklim di tempat kerja.	
		18.	Pelatihan memotivasi saya untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan.	



VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN		SUMBER TEORI
Green Employee Relations (X3) <i>Green Employee Relations</i> mengacu pada upaya organisasi dalam membina hubungan kerja yang mendukung pelestarian lingkungan.	Komunikasi berbasis lingkungan	19.	Manajemen secara rutin menyampaikan informasi terkait program hijau.	Ayu Saras Priwidianti, "Green Human Resource Management for Organizational Culture Towards Green Environment," 2022.
		20.	Bank memiliki forum komunikasi untuk membahas isu lingkungan.	
		21.	Karyawan mendapatkan arahan yang jelas tentang kebijakan ramah lingkungan.	
	Keterlibatan karyawan dalam program hijau	22.	Saya dilibatkan dalam kegiatan ramah lingkungan yang diselenggarakan organisasi.	
		23.	Karyawan berpartisipasi aktif dalam program keberlanjutan.	
		24.	Saya diberi kesempatan memberikan ide terkait program hijau di tempat kerja.	

	Hubungan kerja harmonis berbasis keberlanjutan	25. Hubungan kerja di bank ini mendukung terciptanya budaya ramah lingkungan. 26. Manajemen dan karyawan bekerja sama untuk melaksanakan praktik hijau. 27. Lingkungan kerja mendukung penerapan nilai keberlanjutan.	
--	---	--	--



VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN		SUMBER TEORI
Employee Engagement (Y) <i>employee engagement</i> , yaitu keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi.	Vigor (semangat/energi)	28.	Saya merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.	Mythili dan V. Akalya, “Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Coimbatore,” <i>Journal Of Business and Management Studies</i> 5, no. 2 (2024): hlm. 45.
		29.	Saya memiliki energi tinggi ketika bekerja.	
		30.	Saya mampu bertahan menghadapi tantangan pekerjaan dengan semangat.	
	Dedication (dedikasi)	31.	Saya bangga bekerja di bank ini.	
		32.	Pekerjaan saya memiliki makna penting bagi saya.	
		33.	Saya merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.	
	Absorption (keterikatan penuh)	34.	Saya sering merasa tenggelam dalam pekerjaan yang saya lakukan.	
		35.	Saya fokus penuh saat menyelesaikan pekerjaan.	
		36.	Waktu terasa cepat berlalu ketika saya sedang bekerja.	

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat statistik seperti SPSS.⁵⁸ Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu *Green Recruitment* (X_1), *Green Development* (X_2) dan *Green Employee Relations* (X_3) terhadap variabel dependen, yaitu *Employee Engagement* (Y). Adapun tahapan teknis analisis data yang dilakukan meliputi:

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuisisioner yang digunakan telah memenuhi standar kelayakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel. Uji kualitas data meliputi:⁵⁹

- a. Uji Validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk atau konsep yang dimaksud secara tepat. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang diukur melalui korelasi

⁵⁸ Icam Sutisna, "Statistika Penelitian," *Universitas Negeri Gorontalo* (2020): 1–15.

⁵⁹ Rezha Nur Amalia, Ragil Setia Dianingati, dan Eva Annisaa', "Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi, Vol 2, Edisi 1, Tahun 2022 e-ISSN : 2774-9967, Universitas Diponegoro Semarang," *Generics: Journal of Research in Pharmacy* 2, no. 1 (2022): 9–15.

antara skor item dengan total skor variabel.⁶⁰ Item dikatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi (p-value) di bawah 0,05 dan nilai korelasi item-total di atas nilai kritis yang ditentukan berdasarkan jumlah responden (r tabel). Dengan demikian, hanya item-item yang memiliki validitas tinggi yang digunakan dalam analisis lebih lanjut.

- b. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang serupa. Uji ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal antar item dalam satu konstruk variabel. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq$ 0.70. semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi tingkat keandalan instrumen tersebut. variabel.⁶¹

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menjalankan analisis regresi linier berganda, terdapat tahapan penting yang harus dilakukan terlebih

⁶⁰ Janna, N. M., & Herianto, *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*, 2021.

⁶¹ Y Utami, "Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen," *Jurnal Sains Dan Teknologi* 4, no. 2 (2023): 21–24.

dahulu, yaitu pengujian asumsi klasik.⁶² Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi persyaratan dasar dalam model regresi linear klasik. Apabila asumsi-asumsi ini terpenuhi, maka hasil analisis regresi yang dilakukan akan menjadi valid, tidak bias, dan dapat dipercaya. Adapun jenis-jenis uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Data yang terdistribusi normal merupakan salah satu prasyarat penting dalam regresi linier.⁶³ Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Selain Kolmogorov-Smirnov, distribusi normal juga dapat dilihat melalui grafik histogram atau P-P Plot sebagai pelengkap interpretasi.

⁶² Nanda Yoga Aditiya, Elsa Saphira Evani, dan Siti Maghfiroh, “Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda,” *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman* 2, no. 2 (2023): 102–110.

⁶³ Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, “Teknik Analisis Data Uji Normalitas,” *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 1377–1384.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa antar variabel independen tidak terjadi korelasi tinggi yang dapat mengganggu kelayakan model regresi. Data primer tetap berpotensi menimbulkan multikolinearitas apabila indikator antar variabel memiliki kemiripan konstruksi.⁶⁴ Model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $>0,10$ dan nilai VIF < 10 . Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linear yang kuat antara variabel bebas dalam model.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual antar observasi. Pada data primer sekalipun, bias pengukuran dari responden dapat menimbulkan ketidakhomogenan residua.⁶⁵ Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pola sebaran

⁶⁴ Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, "Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020.," *In Prosiding Seminar Nasional UNIMUS 4* (2021).

⁶⁵ Huda, M., & Azar, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan," *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora* 13, no. 2 (2021): 160–172.

titik tidak membentuk pola tertentu pada grafik Scatterplot atau nilai sig. > 0,05.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis utama yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang dirumuskan dalam model persamaan:⁶⁶

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = *Employee Engagement*

X_1 = *Green Recruitment*

X_2 = *Green Development*

X_3 = *Green Employee Relations*

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

ε = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

⁶⁶ Hapuk Simanjuntak, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Air Minum B- One Pada Pt Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi Tahun 2025" (2025).

Rumus:

$$t = + \frac{\beta_i}{SE\beta_i}$$

Keterangan:

β_i = koefisien regresi variabel independen

SE_{β_i} = standard error

Kriteria penentuan keputusan:

1) Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.):

a) Sig. < 0,05 → H_a diterima → berpengaruh signifikan

b) Sig. $\geq$ 0,05 → H_0 diterima → tidak signifikan

2) Berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel:

a) t-hitung > t-tabel → signifikan

b) t-hitung $\leq$ t-tabel → tidak signifikan

b. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Rumus:

$$F = \frac{(R^2/k)}{\left(1 - \frac{R^2}{n} - k - 1\right)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Kriteria penentuan keputusan:

- 1) Sig. < 0,05 → H_a diterima → berpengaruh signifikan secara simultan
- 2) F-hitung > F-tabel → H_a diterima

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.

Rumus:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Keterangan:

SSR = *Sum of Squares Regression*

SST = *Total Sum of Squares*

Kriteria interpretasi:

- 1) Semakin mendekati 1 → model baik, X menjelaskan variasi Y besar
- 2) Semakin mendekati 0 → model lemah

5. Interpretasi Hasil

Hasil dari analisis statistik diinterpretasikan untuk melihat:

- a. Apakah *Green Recruitment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.
- b. Apakah *Green Development* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.
- c. Apakah *Green Employee Relations* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

- d. Apakah *Green Recruitment*, *Green Development* dan *Green Employee Relations* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

