

S2_Ayuhelfia Maylinda

by Turnitin Turnitin

Submission date: 07-Mar-2024 03:40PM (UTC+0530)

Submission ID: 2314110316

File name: Jurnal_Ayuhelfia_Maylinda.docx (105.65K)

Word count: 4233

Character count: 27983

PENGOPTIMALAN *GREEN ENGAGEMENT* MELALUI *FINANCIAL REWARD* DAN SISTEM *GREEN REWARD* DALAM PRAKTIK *SUSTAINABILITY STRATEGIES*

Ayuhelfia Maylinda¹; Rolyana Ferinia^{2*}; Judith Tagal Gallena Sinaga^{3*}

¹*Program Studi Magister Manajemen, Universitas Advent Indonesia
Bandung, Indonesia*

²*Program Studi Digital Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa dampak Financial Reward, Sistem Green Reward dan Sustainability Strategies terhadap Green Engagement. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode daftar pertanyaan atau kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknis analisa adalah menggunakan regresi linier dengan uji t uji F, Uji Koefisien Determinasi serta linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan SPSS. Hasil penelitian didapat bahwa Green Engagement dapat dipengaruhi secara positif dari variabel Green Reward dan Sustainability Strategies sedangkan Financial Reward tidak ada pengaruh. Lebih lanjut hasil penelitian didapat ada pengaruh simultan variabel Financial Reward dan Green Reward terhadap Green Engagement, ada pengaruh secara simultan Green Reward dan Sustainability Strategies terhadap Green Engagement serta ada pengaruh secara simultan Financial Reward dan Sustainability Strategies terhadap Green Engagement.

Kata Kunci:

Green Engagement, Financial Reward, Green Reward & Sustainability Strategies

Pendahuluan

Green Sustainability (GS) dalam konteks perusahaan mempunyai arti penting, baik bagi perusahaan maupun masyarakat secara keseluruhan (Ukko et al, 2022). *GS* dapat dibangun melalui reputasi perusahaan yang target audiensnya adalah konsumen, investor, dan masyarakat luas dipertahankan melalui keterlibatan yang konsisten (Setiadji, 2014). menjaga akses yang aman terhadap pembiayaan, harapan dan standar yang lebih tinggi yang ditetapkan oleh pemangku kepentingan (misalnya pemodal, pemerintah, masyarakat), dorongan yang lebih besar untuk transparansi dan tata kelola dari para pemangku kepentingan serta menanggapi atas isu-isu perubahan global saat ini (lingkungan, transisi energi). Lebih Jauh (Alizar, 2021)) mengatakan perubahan global tidak dapat dibendung oleh karena itu diperlukan upaya besar menuju *sustainability* dalam konstruksi *Green Engagement (GE)*. Di tingkat global isu terkait keterlibatan *sustainability* sangatlah krusial terhadap perubahan iklim (Nicolosi et al, 2018) dan lingkungan (Ma'arif, 2023 et al). Dampak yang sangat parah diperlukan cara-cara masif dan radikal untuk dilakukan oleh sebagian besar negara maju sebagai tindak lanjut untuk

meminimalisasi penggunaan karbon. Oleh karena itu untuk mendukung upaya masif dan radikal ini diperlukan transformasi dalam bidang sosial, ekonomi dan ekologi.

Bagi organisasi untuk melakukan *sustainability* tujuan organisasi diperlukan upaya dari individu yang ada didalam organisasi. Pada kenyataannya banyak karyawan yang belum memahami pentingnya praktik *sustainability* dikarenakan kurangnya pengetahuan dan tidak adanya dukungan serta komitmen manajemen untuk praktik *sustainability*. Hal inilah yang menyebabkan organisasi kesulitan dalam mempraktikkan praktik *sustainability*, terlebih lagi *sustainability* atas tujuan organisasi dalam konstruksi *GE*. Menyadari tantangan tersebut, salah satu pendekatan kepada karyawan adalah upaya menerapkan *Financial Reward (FR) System* untuk melihat sejauh mana insentif yang diberikan membuat mereka menjadi perhatian terhadap lingkungan yang jika dihubungkan dapat membantu mengurangi biaya operasional yang terkait dengan limbah dihasilkan dari suatu organisasi dan penalti pelanggaran lingkungan.

Upaya lain adalah berupa pemberian *Green Reward (GR) System* yaitu insentif berbasis penilaian terkait lingkungan dari berbagai organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa *FR and GR* yaitu pemberian kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial agar karyawan konsisten dalam memberikan kontribusi terhadap pengelolaan lingkungan (Purnama et al, 2019). Dengan demikian pemberian insentif kepada karyawan dapat yang ikut serta berpartisipasi dalam praktik *sustainability*. Terakhir, tetapi tidak kalah penting bahwa *Sustainability Strategies (SS)* dalam konstruksi *GE* sekarang ini menjadi sebuah kebutuhan sebab tidak bisa dilakukan karyawan sendiri tetapi semua stakeholder seperti pihak Perusahaan dan regulator, maka upaya bersama menjadi sebuah kebutuhan dan tuntutan agar perusahaan lebih kompetitif dalam pasar global.

Berdasarkan penjelasan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Bagaimana dampak pemberian insentif *FR*, *GR* dan *SS* terhadap *GE*? (2) Mengidentifikasi isu-isu *SS* dan *GE* (3) Solusi apa yang dapat dibuat untuk mengatasi masalah *sustainability* dan *GE*. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis dampak pemberian insentif baik finansial dan non finansial terhadap *SS* pada organisasi perusahaan.

Kajian Teori

GE

Partisipasi semua pihak termasuk karyawan dalam merespon perubahan sangat diperlukan khususnya yang menyangkut *sustainability*. Pada titik inilah, *GE* menjadi sebuah kebutuhan. *GE* itu sendiri adalah suatu konsep bentuk partisipasi publik yang menekankan perhatian pada Pengelolaan lingkungan. Menurut (Aboramadan, 2020). *GE* diartikan sebagai energi yang diberikan karyawan dalam tugas-tugasnya yang berhubungan dengan pekerjaan mengelola lingkungan, kemauan untuk mengerahkan upaya di tingkat pengelolaan lingkungan, dan tingkat penyerapan pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan.

Secara umum konsep *GE* yang dikonstruksikan dalam *sustainability* adalah upaya untuk pelibatan/partisipasi *stakeholder* (manajemen dan karyawan) untuk mengelola lingkungan, perbaikan lingkungan, mendorong transportasi ramah lingkungan, bantuan lingkungan dan mendorong pelaporan praktik-praktik yang tidak ramah lingkungan.

Individu, dunia usaha, dan komunitas dapat berpartisipasi aktif dalam praktik ramah lingkungan dan berkelanjutan melalui dimensi *GE*. Dimensi ini mencakup:

melibatkan karyawan dalam praktik pengelolaan lingkungan, meningkatkan dukungan manajerial dan pengawasan, mendorong saran & perbaikan lingkungan, mendorong keterlibatan dan partisipasi penghijauan & *Corporate Social Responsibility*, mendorong transportasi ramah lingkungan, memperkenalkan saluran bantuan lingkungan, mendorong pelaporan praktik-praktik non-hijau dan mendorong *car sharing/pooling* (*Asian Institute of Finance, 2017*)

FR

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kinerja perusahaan dan oleh karenanya perlu diapresiasi dengan *reward*. Salah satu yang disediakan oleh perusahaan adalah *FR*. *FR* dapat diartikan sebagai bentuk imbalan atau penghargaan berupa nilai finansial yang diberikan kepada seseorang atau suatu entitas sebagai pengakuan atas pencapaian, kontribusi, atau perilaku positif.

Reward ini bisa berupa bonus, gaji tambahan, saham, atau bentuk imbalan finansial lainnya yang diberikan sebagai insentif untuk memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu atau menjalankan tugas dengan baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa *reward* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan (Karami et al, 2013)

Dimensi untuk pengukur *FR* adalah, kualitas kerja (*quality of work*), imbalan nyata (*tangible rewards*), pertumbuhan di masa depan (*future growths*), lingkungan yang memungkinkan (*enabling environment*), inspirasi (*inspiration*), dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

GR

Reward lain yang disediakan perusahaan adalah *GR*. *Reward* kekinian ini dikenal dengan sebutan *Green Human Resources Management (GHRM)* dapat diartikan sebagai pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang fokus pada praktik-praktik yang berkelanjutan, ramah lingkungan, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan.

Di tengah isu dampak lingkungan saat ini yang meningkat *GHRM* berperan sebagai katalisator bagi karyawan bagaimana untuk mengelola lingkungan yang mencakup identifikasi kegiatan, upaya mereka meminimalisasi dampak kegiatan dan bagaimana mereka dapat membantu lingkungan (Ali, et al 2020). Pada Praktiknya *GHRM* ini di Perusahaan dapat berupa partisipasi dalam training, hiring proses dan kinerja.

GHRM juga memiliki peran dalam menciptakan strategi bisnis yang *sustainable* dimana sumber daya manusia yang ramah terhadap lingkungan mempengaruhi keberhasilan dalam memperoleh keuntungan finansial dan pasar (Shaban, 2019).

Reward System berkelanjutan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: menyesuaikan imbalan untuk perolehan keterampilan lingkungan, menghargai saran lingkungan, memperkenalkan imbalan berbasis uang dalam pengelolaan lingkungan, memperkenalkan imbalan berbasis non-moneter dalam pengelolaan lingkungan, memperkenalkan penghargaan berbasis pengakuan dalam pengelolaan lingkungan, menghubungkan partisipasi lingkungan dengan promosi dan memperkenalkan insentif finansial/pajak terkait lingkungan hidup.

SS

Pembangunan berkelanjutan menitik beratkan bagaimana menopang bisnis tetap berlanjut dan menetralkan dampak dari kegiatan bisnis. Dengan demikian diperlukan

strategi untuk menjalankan program berkelanjutan ini. *SS*, merujuk pada rencana dan tindakan yang diambil oleh organisasi untuk menjaga dan memperhatikan aspek-aspek keberlanjutan, termasuk sosial, ekonomi, dan lingkungan. Tujuan utamanya adalah mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, tanggung jawab sosial, dan pelestarian lingkungan dalam jangka Panjang.

(Bombiak et al, 2018) menjelaskan bahwa perusahaan mengawali semua kegiatannya dengan perencanaan yang komprehensif dengan visi keberlanjutan yang tegas melibatkan semua pemangku kepentingan di dalam maupun di luar Perusahaan. Lebih Lanjut *SS* dalam konstruksi *GE* adalah bagaimana Perusahaan berupaya untuk efisiensi lingkungan, *eco-effectiveness* dan *sufficient* (kecukupan) dalam pengelolaan sumber daya.

Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Novita et al, 2021) mengatakan *Sustainable Business* dapat dipengaruhi variable *GHRM* serta penelitian dari (Sari, 2019) bahwa *FR* dapat bertindak sebagai variabel *intervening* untuk mengubah perilaku organisasi.

Dimensi *sustainability management* diuraikan oleh (Hahn, 2022) efisiensi lingkungan, efektivitas lingkungan, dan kecukupan. Efisiensi lingkungan yaitu pendekatan ekoefisiensi umum bertujuan pada perbaikan relatif melalui pengurangan kuantitatif sumber daya dan emisi produk atau proses dari awal hingga akhir. Jika berhasil, maka dibutuhkan lebih sedikit sumber daya atau lebih sedikit emisi yang dihasilkan untuk menghasilkan jumlah barang dan jasa yang sama dibandingkan dengan status *quo* sebelumnya. Efektivitas lingkungan adalah cara-cara yang mungkin dilakukan untuk mencapai eko-efisiensi mencakup kemajuan teknologi dan organisasi, daur ulang bahan-bahan, dan penghindaran emisi. Ada banyak contoh keberhasilan inovasi eko-efisiensi seperti bola lampu hemat energi, mesin pencuci piring hemat air, atau proses produksi hemat sumber daya. Kecukupan adalah konsep berbasis perilaku dan bertujuan untuk mencapai tingkat dan bentuk konsumsi yang sesuai. Kecukupan mencoba mempengaruhi faktor kemakmuran melalui tingkat aspirasi konsumsi. Gaya hidup berkelanjutan yang mengikuti strategi ini mengurangi jumlah konsumsi absolut. Kecukupan dalam arti perubahan pola konsumsi secara kualitatif, bertujuan pada penyesuaian kebutuhan dan/atau substitusi bentuk konsumsi yang tidak berkelanjutan dengan bentuk konsumsi yang berkelanjutan. Contohnya termasuk umur panjang barang konsumsi, penggunaan kembali produk, dan mengandalkan layanan dibandingkan memiliki produk.

Hubungan Antar Variabel

Luthan, (2013) menyoroti dua jenis *reward* yaitu *FR* dan *non-Financial* dan keduanya dapat dimanfaatkan secara positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui peningkatan hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang dikenal dengan istilah *Employee Engagement (EE)*. Penelitian yang dilakukan oleh (Anitha, 2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang kuat antara *EE* dengan kinerja karyawan, sehingga jika *EE* tinggi maka kinerja karyawan di perusahaan juga akan tinggi. Lebih lanjut (Ni Wayan Sri Indryan, 2019) mengatakan terdapat pengaruh *EE* dalam memediasi hubungan *FR* terhadap kinerja pegawai serta hubungan non- Financial Reward terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini dipandang perlu untuk memperkaya inti sari tentang *EE* dari sudut pandang *GHRM* dengan melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *FR*, *GR* (*non-financial*) serta *SS* terhadap *GE*.

Pengaruh *FR* terhadap *GE*

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyebutkan bahwa faktor motivasi seperti *FR*, karakteristik pekerjaan, karier pengembangan, pengakuan, manajemen dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan dampak positif dan signifikan menghasilkan peningkatan keterlibatan serta retensi karyawan di suatu Perusahaan (Aguenza et al, 2012) dan penghargaan dan pengakuan sebagai sebuah konstruksi telah ditemukan sebagai sebuah merupakan prediktor yang kuat terhadap keterlibatan karyawan, meskipun merupakan prediktor normatif yang lebih kuat komitmen (Srivastava, 2016). Penelitian ini ingin meneliti secara spesifik *FR* yaitu *reward* dalam bentuk bonus, gaji tambahan, *aham*, atau *FR* lainnya memberikan insentif berpengaruh terhadap *GE*, oleh sebab itu hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara *FR* terhadap *GE*

Pengaruh *GR System* terhadap *GE*

Sistem penghargaan yang baik diyakini akan menjadi penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan sistem *reward* yang diterapkan maka akan terwujud *EE* yang dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Marylene, (2014) dalam penelitiannya menyebutkan kepuasan karyawan secara parsial memediasi korelasi antara *RS* dan *EE*. Salah satu sistem *reward* non finansial adalah *GR* yang dalam pelaksanaannya dapat berupa, *training*, *hiring* proses dan kinerja. Lebih lanjut faktor non finansial dapat mempengaruhi terhadap peningkatan *EE* (Ni Wayan Sri Indryan, 2019). Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah fokus *RS* dari sudut *andang* ramah lingkungan (*green*) yang akan dilihat pengaruhnya terhadap *GE*. Hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara *GR System* terhadap *GE*

Pengaruh *SS* terhadap *GE*

Dukungan terhadap lingkungan secara langsung menentukan dukungan organisasi untuk *sustainability* (Lamm et al, 2014). Ketika *sustainability* semakin penting, menjadi relevan untuk memahami bagaimana penerapan *SS* di seluruh organisasi berdampak pada hubungan karyawan dalam organisasi. Lebih lanjut (Silva, 2021) mengatakan bahwa *SS* berdampak positif pada *EE* dan kesejahteraan karyawan. Fokus penelitian ini adalah mengukur *SS* dengan menggunakan dua dimensi penting yaitu efisiensi lingkungan, efektivitas, dan kecukupan yang dilihat pengaruhnya kepada *GE*. Hipotesis penelitiannya adalah:

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara *SS* terhadap *GE*

Pengaruh *FR* dan *GR-System* terhadap *GE*

Seperti yang dijelaskan sebelumnya sudah banyak teori dan penelitian yang menjelaskan hubungan *FR* dan *non-FR* terhadap *EE*. Tidak terdapat catatan eksplisit jika penambahan variabel ketiga yaitu variabel *SS* mempengaruhi *EE*. Itulah sebabnya penelitian ini menganalisis secara eksplisit tentang *FR* dan *GR-System* terhadap *GE*.

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara *FR* dan *GR System* terhadap *GE*

Pengaruh *GR System* dan *SS* terhadap *GE*

Saat ini, *RS* telah menjadi bagian penting bagi manajemen dalam organisasi, terutama ketika perusahaan sangat memperhatikan *EE* dan lingkungan Perusahaan. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan adalah *non-FR* berupa karir, *training* dan

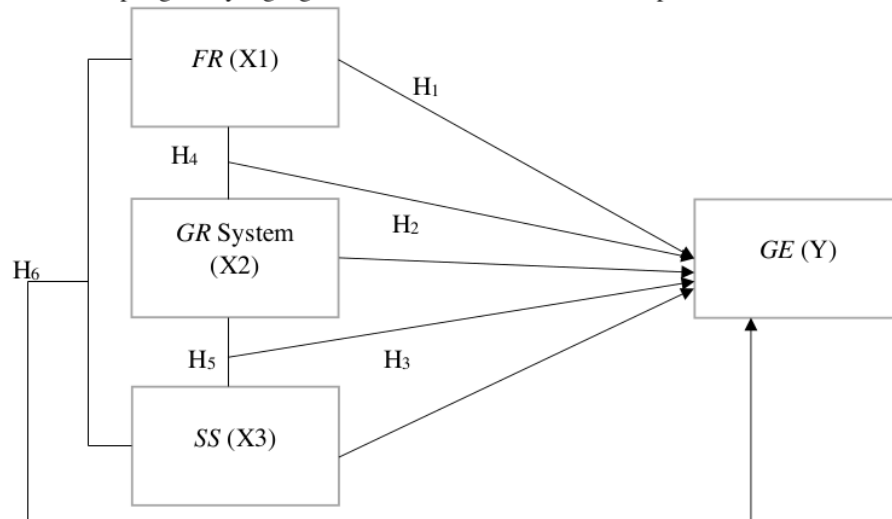
development. *Development* terjadi ketika, organisasi ingin meningkatkan kompetensi dan ilmu dari pegawainya. *EE* dianggap sebagai landasan mempertahankan keunggulan kompetitif (Macey, 2008). Penelitian terdahulu belum ada yang meneliti hubungan simultan antara *GR System* dan *SS* terhadap *GE*, itu sebabnya, hipotesis penelitian ini adalah:

H₅: Ada pengaruh yang signifikan antara *GR System* dan *SS* terhadap *GE*

Pengaruh *FR* dan *SS* terhadap *GE*

Kompensasi finansial terjadi bila pekerja telah berkontribusi pada organisasi dan pemberi kerja akan memberikan kompensasi atau bentuk keuangan kepada karyawan yang telah dikontribusikan. (Le Pine et al, 1998) mengatakan *reward* atau kompensasi dapat menjadi salah satu faktor utama yang akan memotivasi karyawan untuk lebih kompetitif dengan pekerjaannya. Lebih lanjut (Fatini, 2015) mengatakan *Sustainability Workforce* dapat tercipta dengan adanya *RS* dan *Work Engagement*. Penelitian terdahulu belum ada yang meneliti hubungan simultan antara *FR* dan *SS* terhadap *GE*, itu sebabnya, hipotesis penelitian ini adalah:

H₆: Ada pengaruh yang signifikan antara *FR* dan *SS* terhadap *GE*



Gambar. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Penulis

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif, untuk membuat gambaran mengenai fenomena yang ada dengan menghubungkan variable bebas dan terikat didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*). Peneliti menggunakan *google form* dan menyebarkannya melalui *Whatsapp* kepada para karyawan yang aktif bekerja di Perusahaan *Multinational*. Jumlah responden yang terkumpul adalah 81 orang.

Operasional variabel penelitian ini yaitu, *GE* dengan dimensi adalah melibatkan karyawan dalam praktik pengelolaan lingkungan, meningkatkan dukungan manajerial dan pengawasan, mendorong saran dan perbaikan lingkungan, mendorong keterlibatan dan partisipasi penghijauan dan *Corporate Social Responsibility*, mendorong transportasi ramah lingkungan, memperkenalkan saluran bantuan lingkungan, mendorong pelaksanaan praktik-praktik non-hijau dan mendorong *car sharing/ pooling*, menggunakan skala Likert (5= Sangat Perlu; 4= Perlu; 3=Netral; 2= Tidak Terlalu Perlu; 1= Sangat Tidak Perlu). *FR* dengan dimensi adalah kualitas kerja, imbalan nyata, pertumbuhan di masa depan, lingkungan yang memungkinkan, inspirasi dan keseimbangan kehidupan kerja, menggunakan skala Likert (5= Sangat Setuju; 4= Setuju; 3= Netral, 2= Tidak Setuju; 1= Sangat Tidak Setuju). *SS* dengan dimensi efisiensi lingkungan, efektivitas lingkungan, dan kecukupan dengan contoh pernyataan sebagai berikut "Saya meyakini keefisienan efektif dalam mengurangi dampak lingkungan produk". Menggunakan skala Likert (5= Sangat Setuju; 4= Setuju; 3= Netral, 2= Tidak Setuju; 1= Sangat Tidak Setuju). Metode analisa data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikat, Uji F untuk mencari hubungan secara simultan, Uji Koefisien determinasi dan Regresi Linier.

Hasil dan Pembahasan

Demografi penelitian adalah 81 responden. Dari 81 responden yang mengisi kuesioner ini, 65.4% adalah pria dan 34.6% wanita, dengan pendidikan 1.2% SMU dan Sederajat, 4.9% Diploma, 65.4% Sarjana dan 28.5% S2/S3. Jabatan para responden adalah 46.9% level manajer lini, tingkat menengah dan atas; 46.9% level staf dan 6.2% pegawai tidak tetap, dengan masa kerja 25.9% periode < 10 tahun, 56.8% periode 11-20 tahun, 16% periode 21-30 tahun dan 1.2% periode > 30 tahun.

A. Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji coba instrument, dapat dijelaskan bahwa nilai r -hitung > r -tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, berdasarkan hal itu didapat semua variabel valid.

Jika nilai Cronbach's alpha $r_{11} > 0,60$ menurut pernyataan Surjeni (2014) maka item tersebut reliabel, tetapi sebaliknya jika $r_{11} < 0,60$ maka item tidak reliabel. Hasil uji coba variabel X1 diperoleh nilai r_{11} sebesar 0,921, variabel X2 diperoleh nilai r_{11} sebesar 0,921, variabel X3 diperoleh nilai r_{11} sebesar 0,892 dan variabel Y diperoleh nilai r_{11} sebesar 0,931. Jadi semua variabel diperoleh lebih besar 0,60 maka dapat disimpulkan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh memiliki sebaran yang terdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itu, sebelum dilakukan pengujian lanjutan dilakukan terlebih dahulu uji normalitas menggunakan *menggunakan Kolmogorov Smirnov Test* dengan signifikansi sebesar 5%. Jika nilai signifikansi (Sig.) > Signifikansi 5% maka sebaran data terdistribusi normal sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) < Signifikansi 5% maka sebaran data tidak terdistribusi normal.

Berdasarkan uji coba instrument diketahui bahwa nilai Signifikansi 0.170 > 0.05 maka sebaran data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi. Syarat uji multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 10% dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10.

Berdasarkan uji coba instrument diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu 0.890, 0.536 dan 0.510 serta VIF masing-masing variabel bebas yakni 1.124, 1.865 dan 1.961 mengartikan tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*Multikolinieritas*).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan metode analisis Uji Gleser dengan syarat adalah nilai signifikansi (Sig.) > Signifikansi 5% maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) < Signifikansi 5% maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji coba instrument diketahui bahwa signifikansi masing-masing variabel bebas yakni 0.489, 0.159 dan 0.344 mengartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Uji t

uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Syarat Uji t adalah nilai signifikansi (Sig.) < Signifikansi 5% dan t hitung > t tabel.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	0,867	2,896		0,299	0,766
	X1	0,054	0,033	0,116	1,649	0,103
	X2	0,260	0,052	0,454	5,024	0,000
	X3	0,369	0,088	0,387	4,178	0,000

¹² Dari hasil uji t tabel 1 diatas menunjukkan nilai signifikansi 0.103 lebih besar dari nilai ¹⁵ tingkat signifikansi 0.05, dan hasil t hitung 1.649 lebih kecil dari angka t tabel 1.990. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Financial Reward* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Green Engagement*.

¹² Dari hasil uji t tabel 1 diatas menunjukkan nilai signifikansi ⁴ 0 lebih kecil dari nilai ¹⁵ tingkat signifikansi 0.05, dan hasil t hitung 5.024 lebih besar dari angka t tabel 1.990. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Green Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Green Engagement*.

⁴ Diperoleh juga dari hasil uji t diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0 lebih kecil dari nilai ¹⁵ tingkat signifikansi 0.05, dan hasil t hitung 4.178 lebih besar dari angka t tabel 1.990. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Sustainability Strategies* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Green Engagement*.

⁹ D. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari simultan variabel bebas terhadap variable terikat. Syarat Uji F adalah nilai signifikansi (Sig.) < Signifikansi 5% dan F hitung > F tabel.

⁹ Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari simultan variabel bebas terhadap variable terikat. Syarat Uji F adalah nilai signifikansi (Sig.) < Signifikansi 5% dan F hitung > F tabel. Dalam hal ini sbb:

- Ada pengaruh secara simultan *Financial Reward* dan *Green Reward* terhadap *Green Engagement*.
- Ada pengaruh secara simultan *Green Reward* dan *Sustainability Strategies* terhadap *Green Engagement*
- Ada pengaruh secara simultan *Financial Reward* dan *Sustainability Strategies* terhadap *Green Engagement*.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1005,286	2	502,643	55,457	.000 ^b
	Residual	706,961	78	9,064		
	Total	1712,247	80			

Dari hasil uji F tabel 2 diatas menunjukkan nilai signifikansi 0 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0.05, dan hasil F hitung 55.457 lebih besar dari angka F tabel 3.11. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa secara simultan variabel *Financial Reward* dan *Green Reward* berpengaruh signifikan terhadap *Green Engagement*.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1115,619	2	557,809	72,925	.000 ^b
	Residual	596,628	78	7,649		
	Total	1712,247	80			

Dari hasil uji F tabel 3 diatas menunjukkan nilai signifikansi 0 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0.05, dan hasil F hitung 72.925 lebih besar dari angka F tabel 3.11. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa secara simultan variabel *Green Reward* dan *Sustainability Strategy* berpengaruh signifikan terhadap *Green Engagement*.

Tabel 4 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947,015	2	473,508	48,265	.000 ^b
	Residual	765,232	78	9,811		
	Total	1712,247	80			

Dari hasil uji F tabel 4 diatas menunjukkan nilai signifikansi 0 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0.05, dan hasil F hitung 48.265 lebih besar dari angka F tabel 3.11. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa secara simultan variabel *Financial Reward* dan *Sustainability Strategies* berpengaruh signifikan terhadap *Green Engagement*.

E. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar presentase variabel bebas secara bersama-sama menerangkan variansi variabel terikat. Dari hasil tabel 5 dibawah nilai R Square adalah 0.663. Hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh secara simultan variabel *Financial Reward*, *Green Reward* dan *Sustainability Strategies* terhadap *Green Engagemen*¹⁶ sebesar 66.3%. Sedangkan sisanya 33.7% adalah merupakan faktor-faktor lain.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	0,663	0,650	2,73574

F. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda bertujuan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis didapat persamaan $Y = 0.867 + 0.054 (X1) + 0.260 (X2) + 0.369 (X3)$. Lebih lanjut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Jika nilai *Financial Reward*, *Green Reward* dan *Sustainability Strategies* adalah nol, maka diketahui nilai *Green Engagement* adalah tetap sebesar 0.867.
2. Jika nilai *Financial Reward* adalah satu dan nilai *Green Reward* serta *Sustainability Strategies* adalah nol, maka diketahui nilai *Green Engagement* akan mengalami kenaikan 1.127.
3. Jika nilai *Sustainability Strategies* adalah satu dan nilai *Financial Reward* serta *Green Reward* adalah nol, maka diketahui nilai *Green Engagement* akan mengalami kenaikan 1.236.
4. Jika nilai *Financial Reward*, *Green Reward* dan *Sustainability Strategies* adalah satu, maka diketahui nilai *Green Engagement* adalah kenaikan menjadi 1.550.

Jadi, ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel *Financial Reward*, *Green Reward* dan *Sustainability Strategies* terhadap *Green Engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel X1 (*Financial Reward*) tidak berpengaruh positif terhadap *Green Engagement*, hal ini ditunjukkan dengan dengan nilai t hitung sebesar 1.649 di mana nilai tersebut lebih kecil dari t tabel 1.990 dan nilai signifikansi sebesar 0.103 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Pada variabel X2 (*Green Reward*) berpengaruh positif terhadap *Green Engagement* yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5.024 di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.990), dan nilai signifikansi sebesar 0 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Hal yang sama juga terjadi pada variabel X3 (*Sustainability Strategies*) berpengaruh positif terhadap *Green Engagement* yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4.178 di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.990), dan nilai signifikansi sebesar 0 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

14 Secara simultan variabel *Financial Reward* dan *Green Reward* berpengaruh positif terhadap *Green Engagement*, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0.05, dan hasil F hitung 55.457 lebih besar dari angka F tabel 3.11.

14 Secara simultan variabel *Green Reward* dan *Sustainability Strategy* berpengaruh positif terhadap *Green Engagement*, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0.05, dan hasil F hitung 72.925 lebih besar dari angka F tabel 3.11.

14 Secara simultan variabel *Financial Reward* dan *Sustainability Strategy* berpengaruh positif terhadap *Green Engagement*, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0.05, dan hasil F hitung 48.265 lebih besar dari angka F tabel 3.11.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Financial Reward*, *Green Reward* dan *Sustainability Strategies* secara simultan berpengaruh positif terhadap *Green Engagement* sebesar 66.3%. Sedangkan sisanya 33.7% adalah merupakan faktor-faktor lain.

Dalam penelitian ini juga diidentifikasi masih terdapat 17.3% responden yang ingin memiliki kendaraan pribadi daripada menggunakan layanan transportasi berlangganan/umum.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh dari *Financial Reward* terhadap *Green Engagement* pada karyawan. Menurut Waqas dan Saleem (2014) mengemukakan *non-monetary rewards* adalah motivator yang lebih efektif karena *reward* ini memiliki dampak motivasi intrinsik pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Green Reward* terhadap *Green Engagement* pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Sustainability Strategies* terhadap *Green Engagement* pada karyawan
4. Terdapat pengaruh secara simultan *Financial Reward* dan *Green Reward* terhadap *Green Engagement* pada karyawan
5. Terdapat pengaruh secara simultan *Green Reward* dan *Sustainability Strategies* terhadap *Green Engagement* pada karyawan
6. Terdapat pengaruh secara simultan *Financial Reward* dan *Sustainability Strategies* terhadap *Green Engagement* pada karyawan

Penulis menyarankan agar para karyawan dapat dibekali sosialisasi pentingnya pengelolaan lingkungan berbasis transportasi massal untuk menindaklanjuti isu masih terdapat 17.3 % responden yang ingin memiliki kendaraan Pribadi daripada menggunakan layanan transportasi berlangganan umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan. (2020). *The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement.*
- Aguenza. (2012). *Motivational Factors of Employee Retention and Engagement in Organizations.*
- Ali. (2020). *A STUDY OF GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (GHRM) AND GREEN CREATIVITY FOR HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS.*
- Alizar, A. (2021). *Konstruksi Green Engagement untuk Sustainability.*
- Anitha. (2014). *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance.*
- Asian Institute of Finance. (2017). *Green Human Resource Management: An Organisational Strategy for Sustainability.*
- Bombiak. (2018). *Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises.*
- Fatini. (2015). *Sustainability in Employment: Reward System and Work Engagement.*
- Hahn, R. (2022). *Sustainability Management.* <https://www.cairn.info/revue-journal-of-innovation-economics-2023-2-page-263.htm>
- Karami, A. (2013). *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation.*
- Lamm, E. (2014). *Empowering Employee Sustainability: Perceived Organizational Support Toward the Environment.*
- Le Pine. (1998). *Helping and voice extra-role behavior: Evidence of construct and predictive validity.*

- Luthan. (2013). *Organizational Behavior*.
- Ma'arif. (2023). *The Relationship Between Physical Activity and Physical Fitness of Elementary School Students*.
- Macey. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*.
- Marylene. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*.
- Ni Wayan Sri Indryan. (2019). *PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*.
- Nicolosi. (2018). *Engagement with climate change and the environment*.
- Novita. (2021). *Green Intellectual Capital dan Sustainable Performance*.
- Purnama. (2019). *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business*.
- Sari, I. (2019). *PENGARUH REWARD FINANCIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Shaban. (2019). *Reviewing the Concept of Green HRM (GHRM) and Its Application Practices (Green Staffing) with Suggested Research Agenda: A Review from Literature Background and Testing Construction Perspective*.
- Silva, T. (2021). *Sustainable Practices impacting Employee Engagement and Wellbeing*.
- Srivastava. (2016). *Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job*

stress scale.

Ukko. (2022). *The importance of sustainability engagement in small businesses supplier collaboration.*

S2_Ayuhelfia Maylinda

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
2	vm36.upi.edu Internet Source	2%
3	repository.trisakti.ac.id Internet Source	2%
4	123dok.com Internet Source	2%
5	journal.ipb.ac.id Internet Source	1%
6	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	1%
7	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
8	publikasi.kocenin.com Internet Source	1%
9	Submitted to President University Student Paper	1%

10	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
11	sipeg.univpancasila.ac.id Internet Source	1 %
12	Sunarto Sunarto, Yuyuk Liana. "Pengaruh Penerapan Sistem E-Filing, Pemahaman Perpajakan dan Sanksi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak", <i>JIATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax)</i> , 2020 Publication	1 %
13	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	1 %
14	lib.ibs.ac.id Internet Source	1 %
15	research.kalbis.ac.id Internet Source	1 %
16	es.scribd.com Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%