

Pengaruh Green Compensation Dan Green Employee Involvement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISS di PT Forisa

Adnan Firdaus¹, Umban Adi Jaya²

Email: af4552111@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia, Kabupaten Bekasi

Abstrak | Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Green Compensation dan Green Employee Involvement terhadap kepuasan kerja karyawan ISS di PT Forisa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausal. Populasi penelitian adalah karyawan ISS di PT Forisa dengan sampel sebanyak 100 responden menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert. Variabel independen penelitian terdiri dari Green Compensation dan Green Employee Involvement, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Compensation dan Green Employee Involvement memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh penghargaan berbasis keberlanjutan serta terlibat aktif dalam program ramah lingkungan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan penelitian menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan keberlanjutan berbasis sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung budaya organisasi berkelanjutan.

Kata Kunci: green compensation, green employee involvement, kepuasan kerja, green HRM, keberlanjutan

Abstract | *This study aims to analyze the effect of Green Compensation and Green Employee Involvement on employee job satisfaction of ISS employees at PT Forisa. This study used a quantitative approach with descriptive and causal methods. The population consisted of ISS employees at PT Forisa, with a sample of 100 respondents selected through purposive sampling. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire. The independent variables consisted of Green Compensation and Green Employee Involvement, while the dependent variable was employee job satisfaction. The results indicate that Green Compensation and Green Employee Involvement positively affect employee job satisfaction. Employees who receive sustainability-based rewards and actively participate in environmental programs tend to have higher job satisfaction levels. The findings highlight the importance of implementing sustainability-oriented human resource policies to improve job satisfaction and support sustainable organizational culture.*

Keywords: employee involvement, green compensation, green HRM, job satisfaction, sustainability

Pendahuluan

Perkembangan industri modern menuntut perusahaan tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan lingkungan dalam kegiatan operasionalnya. Penerapan konsep keberlanjutan menjadi isu penting dalam pengelolaan organisasi karena keberhasilan perusahaan jangka panjang dipengaruhi oleh kemampuannya menjaga keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Salah satu pendekatan yang berkembang adalah Green Human Resource Management (Green HRM), yaitu serangkaian kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung perilaku ramah lingkungan dalam organisasi. Menurut Renwick et al. (2013), Green HRM mencakup berbagai aktivitas seperti green recruitment, green training, green compensation, dan keterlibatan karyawan dalam program lingkungan.

Dalam implementasinya, perusahaan tidak hanya dituntut membangun budaya kerja berkelanjutan, tetapi juga perlu memastikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik serta memiliki tingkat retensi yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu penurunan motivasi, meningkatnya tingkat absensi, hingga keinginan berpindah kerja. Belias, Tanjir, dan Kaur (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan kesempatan pengembangan karier.

Dalam konteks Green HRM, salah satu praktik yang dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja adalah Green Compensation. Green Compensation merupakan sistem penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya dalam mendukung program keberlanjutan dan pelestarian lingkungan. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa penghargaan finansial maupun non-finansial. Djalil, Sanchia, dan Tumewu (2022) menjelaskan bahwa Green Compensation mampu meningkatkan motivasi dan rasa memiliki karyawan terhadap kebijakan perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, Freire dan Pieta (2022) juga menegaskan bahwa penghargaan berbasis keberlanjutan mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Selain Green Compensation, faktor lain yang dinilai berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah Green Employee Involvement. Green Employee Involvement mengacu pada tingkat partisipasi karyawan dalam berbagai kegiatan atau program yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Menurut Dira et al. (2024), keterlibatan karyawan dalam aktivitas ramah lingkungan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat dalam program keberlanjutan cenderung lebih termotivasi karena merasa pekerjaan mereka memiliki nilai dan kontribusi yang lebih luas terhadap lingkungan serta masyarakat.

Penelitian Purba dan Tikurura (2022) menemukan bahwa keterlibatan karyawan dalam kegiatan berbasis lingkungan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang aktif dalam program keberlanjutan cenderung merasakan makna lebih dalam pekerjaannya karena mereka merasa menjadi bagian dari tujuan organisasi yang lebih besar. Selain itu, Raza et al. (2015) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi dapat meningkatkan komitmen serta rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan berbasis lingkungan belum sepenuhnya berjalan optimal. Berdasarkan hasil pra-survei pada karyawan ISS di PT Forisa ditemukan beberapa kendala terkait implementasi Green Compensation dan Green Employee Involvement. Sebagian karyawan menilai sistem penghargaan terhadap kontribusi lingkungan belum diterapkan secara terstruktur dan transparan. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam

program-program ramah lingkungan juga masih belum optimal karena kurangnya fasilitas dan dukungan perusahaan. Hasil pra-survei menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,25 pada masing-masing indikator Green Compensation, Green Employee Involvement, dan kepuasan kerja yang mengindikasikan masih terdapat ruang perbaikan dalam implementasi kebijakan tersebut.

Penelitian sebelumnya telah membahas hubungan kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja. Rasty Andra Yuli AR, Budiman Haruna, dan Andi Rusdi Walinono (2022) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Adrian dan Arianto (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Boang Manalu et al. (2023) menyatakan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh Green Compensation dan Green Employee Involvement terhadap kepuasan kerja karyawan ISS pada PT Forisa masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat celah penelitian (research gap) terkait implementasi Green HRM, khususnya Green Compensation dan Green Employee Involvement terhadap kepuasan kerja karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur dan tenaga kerja outsourcing. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Compensation dan Green Employee Involvement terhadap kepuasan kerja karyawan ISS di PT Forisa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan ISS di PT Forisa. Sampel penelitian sebanyak 100 responden ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan terlibat dalam kebijakan keberlanjutan perusahaan.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 1–5. Variabel Green Compensation diukur melalui indikator upah berbasis tunai, imbalan non-tunai, penghargaan pengakuan, dan umpan balik positif. Green Employee Involvement diukur melalui inisiatif dan keaktifan karyawan. Kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan, gaji, promosi, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Profile PT. ISS Indonesia

PT. ISS Indonesia adalah mitra profesional yang menyediakan seluruh layanan pendukung non-inti yang dibutuhkan sebuah kantor, pabrik, atau gedung, memastikan lingkungan kerja klien bersih, aman, dan berfungsi optimal dengan satu kontrak terpadu.



Gambar 4.1

Suasana Gedung PT. ISS Indonesia

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1.	Laki – laki	58	58%
2.	Perempuan	42	42%
	Jumlah	100	100%

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. ISS Indonesia berjenis kelamin laki – laki yang jumlahnya 58 orang dengan presentasi 58% dan perempuan berjumlah 42 dengan presentasi 42%.

Usia

Tabel 4.2

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Presentase
1	< 25	65	65%
2	26-35	26	26%

3	36-45	7	7%
4	46-50	2	2%
	Jumlah	100	100%

Sumber : data diolah 2025

Dari tabel 4.2 diatas terdapat 65 orang berusia < 25 (65%), 26 orang berusia 26-35 (26%), 7 orang berusia 36-45 (7%), dan 2 orang berusia 46-50 (2%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia lebih banyak yang berusia < 25 Tahun.

Lama Bekerja

Tabel 4.3

Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Presentase
1	< 2	42	42%
2	2-5	46	46%
3	5-10	7	7%
4	> 10	5	5%
	Jumlah	100	100%

Sumber : data diolah 2025

Dari tabel 4.3 diatas terdapat 42 orang dengan lama bekerja <2 tahun (42%), 46 orang dengan lama bekerja 2-5 tahun (46%), 7 orang dengan lama bekerja 5-10 tahun (7%), dan 5 orang dengan lama bekerja > 10 tahun (5%).

Uji validitas dan Reabilitas

Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 dengan menggunakan pengujian validitas yang paling umum yaitu penggunaan korelasi bivariate pearson (Pearson Product Moment). Analisis ini dilakukan dengan mengorelasikan skor masing – masing item dengan skor totalnya. Nilai uji dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0,05)

maka item – item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, dinyatakan valid.

- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka item – item pada pernyataan dinyatakan tidak korelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel X1

No	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
1	X1.1	0,196	0,778	Valid
2	X1.2	0,196	0,873	Valid
3	X1.3	0,196	0,762	Valid
4	X1.4	0,196	0,856	Valid
5	X1.5	0,196	0,907	Valid
6	X1.6	0,196	0,804	Valid
7	X1.7	0,196	0,867	Valid
8	X1.8	0,196	0,812	Valid
9	X1.9	0,196	0,885	Valid
10	X1.10	0,196	0,851	Valid
11	X1.11	0,196	0,879	Valid
12	X1.12	0,196	0,889	Valid
13	X1.13	0,196	0,873	Valid
14	X1.14	0,196	0,902	Valid
15	X1.15	0,196	0,896	Valid

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada Variabel X1 dinyatakan valid dengan hasil r hitung > r tabel dan sig < 0,05.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel X2

No	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
1	X2.1	0,196	0,845	Valid
2	X2.2	0,196	0,884	Valid
3	X2.3	0,196	0,952	Valid
4	X2.4	0,196	0,887	Valid
5	X2.5	0,196	0,933	Valid
6	X2.6	0,196	0,934	Valid
7	X2.7	0,196	0,957	Valid
8	X2.8	0,196	0,962	Valid
9	X2.9	0,196	0,95	Valid
10	X2.10	0,196	0,935	Valid
11	X2.11	0,196	0,876	Valid
12	X2.12	0,196	0,905	Valid
13	X2.13	0,196	0,952	Valid
14	X2.14	0,196	0,950	Valid
15	X2..15	0,196	0,936	Valid

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid dengan hasil r hitung > r tabel dan sig < 0,05.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R hitung	Pernyataan
1	y.1	0,196	0,915	Valid
2	y.2	0,196	0,887	Valid
3	y.3	0,196	0,922	Valid
4	y.4	0,196	0,915	Valid
5	y.5	0,196	0,928	Valid
6	y.6	0,196	0,931	Valid
7	y.7	0,196	0,928	Valid

8	y.8	0,196	0,922	Valid
9	y.9	0,196	0,938	Valid
10	y.10	0,196	0,933	Valid
11	y.11	0,196	0,919	Valid
12	y.12	0,196	0,910	Valid
13	y.13	0,196	0,942	Valid
14	y.14	0,196	0,901	Valid
15	y.15	0,196	0,940	Valid

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dengan hasil r hitung $>$ r tabel dan $\text{sig} < 0,05$. Sehingga penelitian dengan menggunakan item pernyataan tersebut dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Sciences) Versi 21. Untuk menguji realibilitas kuesioner adalah koefisien Cronbach Alpha, dengan kriteria penilaian uji realibilitas sebagai berikut :

1. Apabila koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel.
2. Apabila koefisien Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,6 maka suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Kritis	Keterangan
1	X1	0,973	0,6	Reliabel
2	X2	0,988	0,6	Reliabel
3	Y	0,988	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah 2025

Dari tabel 4.7 diatas, diperoleh bahwa hasil cronbach's Alpha semua reliabel untuk 3 variabel, maka data tersebut dikatakan reliabel karena diatas 0,06 semuanya dikatakan andal atau reliabel.

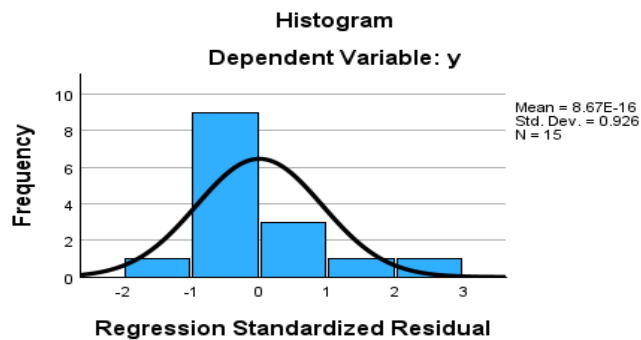
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

a. Histogram

Histogram adalah pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berupa bentuk lonceng (Bell Shape). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Data dikatakan normal apabila kurva berbentuk kemiringan yang cenderungimbang, baik sisi kanan maupun sisi kiri.



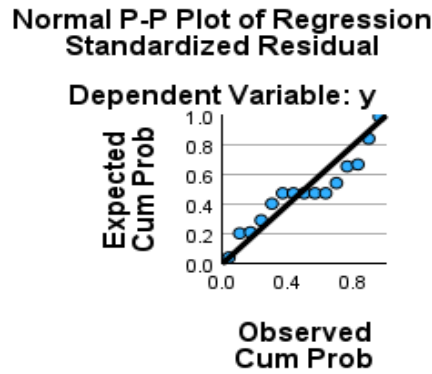
Gambar 4.2

Gambar Histogram Bell Shape

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena gambar histogram berbentuk lonceng.

Normal P – P Lot

Dengan menggunakan kriteria grafik normal P – P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus.



Gambar 4.3

Normal P – P lots

Berdasarkan Gambar 4.3 dengan uji normalitas menggunakan teknik P-P Lots dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena data menyebarkan pada garis diagonal.

Teknik Kolmogorov Smirnov

- Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		15	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.10394247	
Most Extreme Differences	Absolute	.192	
	Positive	.192	
	Negative	-.141	
Test Statistic		.192	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.140	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.131	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.122
		Upper Bound	.140

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 4.4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas dengan uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp 2 tailed lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini akan dilakukan dengan penggunaan program SPSS (Statistical Package For Social Sciences) versi 21. Dasar pengambilan keputusan atas uji multikolonieritas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai Tolerance Value lebih besar dari 0,1 atau VIF (Variace Inflation factor) lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Apabila nilai Tolerance Value lebih kecil dari 0,1 atau VIF (Variace Inflation Factor) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.212	2.481		2.504	.014		
	x2	.909	.038	.925	24.050	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: y

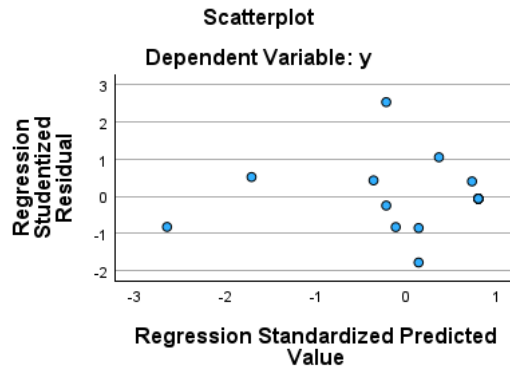
Gambar 4.5

Hasil Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam multikolinearitas dapat dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan gambar 4.5 diatas uji multikolinearitas dengan teknik VIF dapat disimpulkan bahwa data bebas dari mutikolinearitas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,000 < 10$) dan nilai tolerance lebih besar dari pada 0,10 ($1,000 > 0,10$).

Uji Heteroskedatisitas

Deteksi ada atau tidak adanya heteroskedatisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidak adanya pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variable terkait



(ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Gambar 4.6

Gambar Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.6 diatas dengan uji heteroskedasitas dengan teknik scatterplot dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedasitas karena data menyebar dibawah 0 dan diatas 0 pada sumbu dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Uji Hipotesis

Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui

menganalisis pengaruh Product Innovation dan Store Atmosphere terhadap Purchase Intention digunakan analisis regresi berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Karakteristik pada masing – masing variabel

a = konstanta atau besarnya koefisien masing – masing variabel sama dengan nol

b1 = besarnya pengaruh product innovation

b2 = besarnya pengaruh store atmosphere

x1 = variabel product innovation

x2 = variabel purchase intention

e = factor gangguan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.696	8.356		.682	.508
	x1	-.058	.156	-.050	-.372	.716
	x2	.985	.137	.968	7.191	<.001

a. Dependent Variable: y

Gambar 4.7

Hasil Regresi Berganda

$$Y = 5,696 + 0,058 x_1 + 0,985 x_2$$

Keterangan :

- Nilai 5,696 adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel x1 dan x2 dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besar variabel y adalah sebesar 5,696
- Nilai 0,058 pada variabel terikat x1 artinya bila x1 di naikkan satu poin maka y akan naik sebesar 0,058. Dengan asumsi kalau variabel lainnya tetap.
- Nilai 0,985 pada variabel terikat x2 artinya bila x2 di naikkan satu poin maka y akan naik sebesar 0,985. Dengan asumsi kalau variabel lainnya tetap.

Uji T

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel menganalisis Product Innovation dan Store Atmosphere terhadap Purchase Intention. Kriteria yang digunakan yaitu membuat keputusan terhadap hasil uji hipotesis yang

diuji adalah berdasarkan tingkat signifikan sebesar 0,05 yang merupakan probabilitas kesalahan sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

Jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima. Jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima. Berdasarkan hasil yang ditemukan dari pengujian t statistict bantuan program SPSS ditemukan hasil seperti terlihat pada gambar 4.8 :

No	Variabel	T	Sig	Keterangan
1	X1	0,372 < 1985	0,716 > 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
2	X2	7,191 > 1985	0,001 < 0,05	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan ringkasan uji t seperti yang dikemukakan pada table diatas

Diketahui :

- a. Variabel x1 dengan nilai t hitung 0,372 lebih kecil dari nilai t tabel 1,985 dengan nilai signifikan 0,716 lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas x1 tidak berpengaruh terhadap variabel terikat y.
- b. Variabel x2 dengan nilai t hitung 7,191 $> 1,985$ lebih besar dari nilai t table 1,985 dengan nilai signifikan 0,001 $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas x2 berpengaruh terhadap variabel terikat y.

Uji F

Uji anova atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependent/terikat. Kriteria yang dipakai untuk membuat keputusan terhadap hasil uji hipotesis yang diuji adalah berdasarkan tingkat signifikasi sebesar 0,05 yang merupakan probabilitas kesalahan sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika tingkat signifikasi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Jika tingkat signifikasi $< 0,05$ maka H_a diterima.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954.451	2	477.225	42.457	<,001 ^b
	Residual	134.882	12	11.240		
	Total	1089.333	14			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Gambar 4.8

Hasil Uji F

Berdasarkan ringkasan uji F seperti yang dikemukakan pada gambar 4.8 di atas diketahui bahwa :

- a. Nilai f hitung 42.457 lebih besar dari f table 3,89 maka H_a diterima.
- b. Nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.

Kesimpulannya dari hasil uji F bahwa variabel bebas x1 dan x2 secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat y.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variabel – variabel terikat amat terbatas. Uji R^2 digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan adanya factor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Selection Criteria			
					Akaike Information Criterion	Amemiya Prediction Criterion	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion
1	.936 ^a	.876	.856	3.35264	38.945	.186	3.000	41.069

a. Predictors: (Constant), x2, x1
b. Dependent Variable: y

Gambar 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari gambar 4.9 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau Adjusted R Square adalah 0,856 berarti besarnya pengaruh x2 dan secara bersama terhadap y adalah sebesar 85,60%.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Green Compensation dan Green Employee Involvement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISS, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Green compensation (x1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISS (y).
2. Green Employee Involvement (x2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISS (y).
3. Green Compensation dan Green Employee Involvement berpengaruh signifikan secara simultan (bersama – sama) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISS.

Daftar Referensi

- Adrian, D., Dhito, A., & Arianto. (2022). Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.
- Ashary, O. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Goodfellas Barbershop. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2).
- Dewi Ari Shia Wase Meliala, Tarsisius Murwadji, Dadang Epi Sukarsa. (2023). Implementasi Green Management Marketplace Terhadap Usaha Mikro dan Kecil (UMK) Digital Dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 10 Nomor 1, Juli 2023.
- Djalil, A., & Devi, W. S. G. R. (2021). Dampak *Green Compensation* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Len Industri (Persero). *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 3(2), 104-112.
- Kurniawan, M., Hendriani, S., & Nuryanti, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Kinerja Lingkungan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pacific Indopalm Industries). *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 2(2), 764.
- Manalu, B., & dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT Tetap Jaya Medan. *Jurnal yang tidak disebutkan*.
- Mardi Kurniawan, Susi Hendriani, Nuryanti. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Kinerja Lingkungan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening (Studi pada PT Pacific Indopalm Industries). *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, Vol. 2 No. 2, November 2024. E-ISSN: 3025-227X, P-ISSN: 3025-2288.
- Puspitasari, A., Palupiningtyas, D., & Krisnawati, S. N. (2024). Sinergi Keberlanjutan: Mengungkap Pengaruh *Green Compensation* and Benefits terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Dalam Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis (Vol. 1, No. 1, hal. 212-225).
- Puspitasari, A., Palupiningtyas, D., & SN, K. (2024). Sinergi Keberlanjutan: Mengungkap Pengaruh Green Compensation and Benefits terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Prosiding Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis*, 1(1), 212-225.
- Putri, T., & Warsindah, L. (2021). Pengaruh Green Human Resources Management Terhadap Job Satisfaction Melalui Green Work Engagement, dan Meaningful Work Pada Industri Manufaktur di Jakarta. *METRIK SERIAL HUMANIORA DAN SAINS*, Volume 2, Nomor 2. ISSN: 2774-2377.
- Romadhania, A., & dkk. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Keterlibatan Karyawan dalam Perilaku Organisasi yang Positif.
- Sulaeman, B., Seniorita, & Ratnawati. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rezky Bahari Makassar. *MASMAN: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 01-13.
- Syah, F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Keinginan Berpindah Pekerjaan.
- Thalia Putri, Lucy Warsindah. (2021). Pengaruh Green Human Resources Management Terhadap Job Satisfaction Melalui Green Work Engagement, dan Meaningful Work Pada Industri Manufaktur di Jakarta. *METRIK SERIAL HUMANIORA DAN SAINS*, Volume 2, Nomor 2. ISSN: 2774-2377.
- Wase Meliala, D. A. S., Murwadji, T., & Sukarsa, D. E. (2023). Implementasi Green Management Marketplace Terhadap Usaha Mikro dan Kecil (UMK) Digital Dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 10 No. 1, Juli 2023.
- Yuli AR, A., Rasty, H., Haruna, B., Budiman, & Walinono. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Esaputlii Prakarsa Utama, Sulawesi Selatan.
- Adrian, Dhito, & Arianto, Tezar. (2022). Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 10(1), 167-179.
- Alboraie, M., et al. (2020). Impact of COVID-19 on environmental sustainability: An overview. *Environmental Research Letters*, 15(8), 084033.
- Alodokter. (2020). Data COVID-19 Indonesia. Diakses dari <https://www.alodokter.com/covid-19>