



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)
Accredited No. 204/E/KPT/2022
DOI: <https://doi.org/10.30651/jms.v11i1.30908>
Volume 11, No. 1, 2026 (645 - 662)

PENGARUH *GREEN RECRUITMENT*, *GREEN DEVELOPMENT* DAN *GREEN EMPLOYEE RELATIONS* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA BANK SYARIAH NASIONAL (BSN) KANTOR CABANG BENGKULU

Heni Nurlara¹⁾, Herlina Yustati²⁾, Miko Polindi³⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

¹⁾heninurlara123@gmail.com , ²⁾ herlina.yustati@mail.uinfasbengkulu.ac.id

³⁾miko@mail.uinfasbengkulu.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of Green Recruitment, Green Development, and Green Employee Relations on Employee Engagement at the National Sharia Bank (BSN) Bengkulu Branch Office, while raising the issue of the importance of integrating sustainability values in strengthening employee engagement. The study uses associative research with a quantitative approach. The population in this study were all 39 employees, with a saturated sampling technique so that the entire population was used as a sample. Data were collected through distributing questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the study indicate that each variable Green Recruitment, Green Development, and Green Employee Relations partially influences Employee Engagement. Simultaneously, the three variables have a positive and significant effect on Employee Engagement with a significance value of <0.05. The coefficient of determination (R^2) value of 0.674 indicates that 67.4% of the variation in Employee Engagement can be explained by the three independent variables, while the rest is influenced by other variables outside the research model. These findings confirm that strengthening sustainability-based Green Human Resource Management practices plays a strategic role in increasing engagement, loyalty, and work enthusiasm of Islamic banking employees.

Keywords: *Green Recruitment, Green Development, Green Employee Relations, Employee Engagement, Islamic Banking*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Recruitment*, *Green Development*, dan *Green Employee Relations* terhadap *Employee Engagement* pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu, sekaligus mengangkat isu pentingnya integrasi nilai keberlanjutan dalam penguatan keterikatan karyawan. Penelitian menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel *Green Recruitment*, *Green Development*, dan *Green Employee Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi *Employee Engagement* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan praktik *Green Human Resource Management* berbasis keberlanjutan berperan strategis dalam meningkatkan keterikatan, loyalitas, dan semangat kerja karyawan perbankan syariah.

Kata kunci: *Green Recruitment*, *Green Development*, *Green Employee Relations*, *Employee Engagement*, Perbankan Syariah

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kesadaran global terhadap isu keberlanjutan mendorong organisasi untuk tidak hanya berorientasi pada *profit*, tetapi juga memperhatikan aspek lingkungan dan sosial. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pendekatan ini berkembang melalui konsep *Green Human Resource Management* (GHRM), yang menekankan integrasi nilai-nilai keberlanjutan dalam praktik pengelolaan karyawan.¹

Praktik GHRM mencakup beberapa aspek utama, di antaranya *green recruitment*, *green development*, dan *green employee relations*. *Green recruitment* berfokus pada proses perekrutan berbasis ramah lingkungan dan seleksi kandidat yang memiliki kepedulian terhadap keberlanjutan. *Green development* menekankan pada pelatihan dan pengembangan karyawan yang mengintegrasikan nilai ekologis dalam budaya kerja.² Sementara itu, *green employee relations* mengarah pada pembentukan hubungan kerja yang mendukung partisipasi karyawan dalam program keberlanjutan organisasi.

¹ Gita Sartika, "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 1 (2024): 177–188.

² Yayuk Sri Rahayu R. M. Susanto, Siswanto, "The Role of Green Human Resource Management on Employee Behavior and Corporate Environmental Performance in Indonesian Sharia Banks, Shirkah," *Journal of economics and business* 10 (1) (2024): hlm. 42.

Dalam sektor perbankan syariah, penerapan praktik ramah lingkungan memiliki relevansi yang lebih kuat karena sejalan dengan prinsip tanggung jawab sosial dan keberlanjutan dalam Islam. Sebagai lembaga keuangan yang berlandaskan nilai etika, Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu diharapkan mampu mengintegrasikan praktik keberlanjutan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kinerja dan keterlibatan karyawan.

Employee engagement menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi jasa, termasuk perbankan syariah, karena keterikatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, dan kualitas layanan.³ Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur atau menggunakan pendekatan GHRM secara umum. Penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh *green recruitment*, *green development*, dan *green employee relations* terhadap *employee engagement* di sektor perbankan syariah masih terbatas, khususnya pada konteks regional Bengkulu. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara empiris bagaimana praktik GHRM berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur pengaruh *green recruitment* terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu.
2. Untuk mengukur pengaruh *green development* terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu.
3. Untuk mengukur *green employee relations* terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu.
4. Untuk mengukur pengaruh *green recruitment*, *green development* dan *green employee relations* secara simultan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu

1.3 Tujuan Penelitian Serta Kontribusi (Manfaat) Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan memperkaya literatur akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) dalam konteks organisasi yang mulai mengadopsi praktik kerja ramah lingkungan. Dengan mengkaji pengaruh *green recruitment*, *green development*, dan *green employee relations*, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi maupun peneliti

³ Annisa Nur Hasyimah, "Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Quality Of Work Life , Islamic Work Ethics dan Employee Engagement" (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2025).

selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian serupa, baik di sektor perbankan maupun sektor lainnya.

2. Kegunaan secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan strategis bagi manajemen Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu dalam merancang kebijakan dan program pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada keberlanjutan. Pemahaman tentang bagaimana ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap *employee engagement* dapat membantu pihak manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas, produktivitas, dan partisipasi aktif karyawan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam inisiatif hijau, yang dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Green Recruitment

Green recruitment adalah proses perekrutan yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan lingkungan, baik dalam metode rekrutmen (misalnya *paperless recruitment*) maupun dalam seleksi kandidat yang memiliki kepedulian terhadap isu lingkungan. Secara teoritis, *green recruitment* mendukung *person organization fit theory*, yaitu kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi. Ketika kandidat yang direkrut memiliki nilai yang selaras dengan visi keberlanjutan organisasi, maka potensi keterikatan (*engagement*) akan meningkat.⁴

Indikator *green recruitment* dalam penelitian ini meliputi:

- a. Proses rekrutmen berbasis digital/*paperless*
- b. Integrasi nilai keberlanjutan dalam deskripsi pekerjaan
- c. Seleksi kandidat yang mempertimbangkan kepedulian lingkungan

Studi Amiria dan Suprpto menemukan bahwa praktik green HRM, termasuk rekrutmen berbasis lingkungan, berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.⁵ Menurut Riyanto dalam Jurnal Manajerial menemukan bahwa Green HRM berdampak signifikan pada retensi karyawan melalui mediasi *employee engagement* dan kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa *green employee relations* (misalnya dukungan organisasi terhadap praktik hijau dan keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan) mampu meningkatkan motivasi dan kelekatan karyawan terhadap perusahaan.⁶

⁴ M. Jamil, S., Farooq, M., & Khurshid, "Green human resource management and employee engagement: Evidence from sustainable organizations," *Journal of Cleaner Production* (2023): 412.

⁵ Suprpto Hana Dhia Amiria, "Green HRM and Employee Engagement: Impact on Employee Performance in Manufacturing Companies" 1, no. 1 (2024): 49–58.

⁶ Riyanto, "Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Employee Retention melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction," *Jurnal Manajerial* 7, no. 2 (2025): hlm. 112-124.

2.2 Green Development

Green development adalah program pelatihan dan pengembangan karyawan yang mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan lingkungan ke dalam peningkatan kompetensi kerja. Secara teoritis, konsep ini didukung oleh *Social Learning Theory*, yang menyatakan bahwa individu membentuk perilaku melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Ketika organisasi memberikan pelatihan berbasis lingkungan, karyawan akan menginternalisasi nilai keberlanjutan dalam perilaku kerja sehari-hari.⁷

Green development mencakup pelatihan efisiensi energi, pengelolaan limbah, penggunaan teknologi ramah lingkungan, serta integrasi nilai keberlanjutan dalam kurikulum pelatihan. Karyawan yang memperoleh pelatihan tersebut cenderung merasa dihargai dan memiliki kontribusi bermakna terhadap tujuan organisasi. Penelitian Firman dan Lala menunjukkan bahwa praktik green HRM, khususnya pelatihan hijau, berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada sektor perbankan syariah.

Indikator *Green Development* mencakup:

- a. Program pelatihan ramah lingkungan, seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan praktik kerja hijau.
- b. Pengembangan keterampilan berkelanjutan, misalnya kemampuan menggunakan teknologi ramah lingkungan atau sistem digital hemat sumber daya.
- c. Integrasi nilai keberlanjutan dalam kurikulum pelatihan, sehingga karyawan memiliki pemahaman tentang peran mereka dalam mendukung *sustainable development goals*.
- d. Monitoring hasil pelatihan hijau, berupa evaluasi tingkat perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti program pelatihan lingkungan.

2.3 Green Employee Relations

Green employee relations adalah hubungan kerja yang dibangun atas prinsip komunikasi terbuka dan partisipasi karyawan dalam program keberlanjutan.⁸ Menurut penelitian Zebua, Halawa, dan Waruwu dalam kajian literatur juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung nilai keberlanjutan berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan karyawan, ketika karyawan merasakan dukungan organisasi terhadap nilai yang mereka yakini (misalnya kepedulian lingkungan), maka tingkat komitmen dan keterlibatan mereka akan meningkat.⁹

Indikator green employee relations meliputi:

- a. Komunikasi terbuka mengenai program hijau

⁷ D. S. Pradana & W. Mukharomah, "Pengaruh Kemampuan Hijau dan Pelatihan Hijau terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Hijau pada DPUPR Ngawi" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2022).

⁸ Erni Pratiwi Perwitasari Supardi et al., "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau : Pelatihan Hijau , Rekrutmen Hijau , Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi Hijau Green Human Resource Management Concept :," *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 5 (2025).

⁹ Ardika Immanuel Zebua, Forman Halawa, dan Eliyunus Waruwu, "Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement : Literature Review" 01, no. 03 (2025): 1–7.

- b. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan lingkungan
- c. Hubungan kerja harmonis berbasis keberlanjutan

2.4 *Employee Engagement*

Employee engagement adalah tingkat keterlibatan emosional, dedikasi, dan energi karyawan terhadap pekerjaannya.¹⁰ Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Rasa memiliki terhadap organisasi
- c. Partisipasi dalam kegiatan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan

Karyawan yang *engaged* menunjukkan loyalitas tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta kesediaan memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi. Penelitian Herminingsih dan Hamidah membuktikan bahwa faktor manajerial seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.¹¹

Dalam konteks perbankan syariah, *employee engagement* menjadi faktor strategis karena sektor ini sangat bergantung pada kualitas layanan dan kepercayaan nasabah. Oleh karena itu, integrasi praktik *green recruitment*, *green development*, dan *green employee relations* diyakini mampu memperkuat keterikatan karyawan di lingkungan Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu.

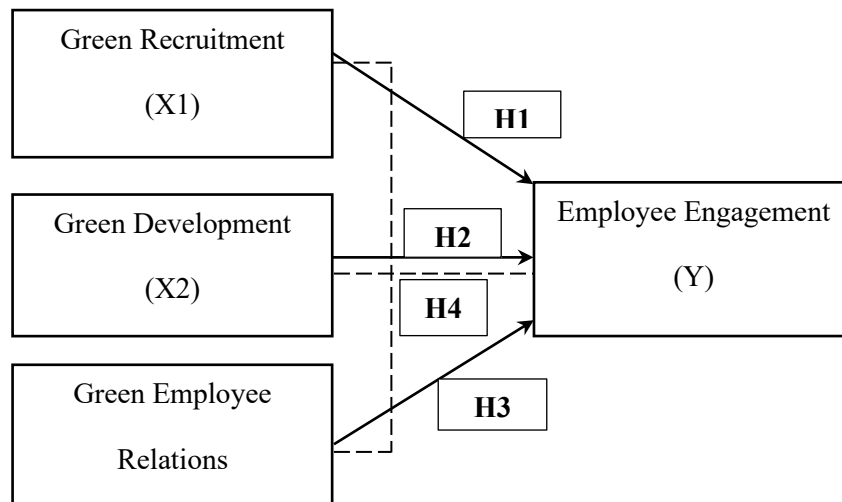
Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*:

- a. Lingkungan kerja
- b. Kepemimpinan
- c. Pengembangan dan pelatihan
- d. Sistem penghargaan
- e. Nilai organisasi dan keberlanjutan

¹⁰ A. Pratiwi & D. Puspitasari, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 21, no. 1 (2020): hlm. 46.

¹¹ Anik Herminingsih dan Putri Hamidah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee engagement Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan e-ISSN: 2809-8862 Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee p-ISSN : 2086-3306 Enga," *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan* 14 (2024).

Bagan 1 Kerangka Penelitian



Keterangan:

1. H1 ($X1 \rightarrow Y$): Menunjukkan pengaruh *Green Recruitment* secara mandiri terhadap *Employee Engagement*.
2. H2 ($X2 \rightarrow Y$): Menunjukkan pengaruh *Green Development* secara mandiri terhadap *Employee Engagement*.
3. H3 ($X3 \rightarrow Y$): Menunjukkan pengaruh *Green Employee Relations* secara mandiri terhadap *Employee Engagement*.
4. H4 ($X1, X2, X3 \text{ ----} \rightarrow Y$): Menunjukkan bahwa *Green Recruitment*, *Green Development*, dan *Green Employee Relations* secara kolektif atau bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Gambar kerangka berfikir tersebut menunjukkan bahwa *Green Recruitment* (X1), *Green Development* (X2), dan *Green Employee Relations* (X3) bertindak sebagai variabel Independen yang secara langsung memengaruhi *Employee Engagement* (Y) sebagai variabel Dependen. Arah panah pada model menjelaskan bahwa semakin baik penerapan praktik *Green HRM*, khususnya dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan hubungan kerja, maka tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi juga diharapkan meningkat.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan integrasi teori dan penelitian terdahulu pada masing-masing variabel, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : *Green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
- H2 : *Green development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

- H3 : *Green employee relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
- H4 : *Green recruitment, green development, dan green employee relations* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih.¹² 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 29 untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 39 responden yang mencakup berbagai posisi dan jabatan, mulai dari staf administrasi, teller, hingga manajer.

Tabel 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)

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

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

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

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung, 2021).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel		Nilai R Hitung	Probability (Sig.)	Keterangan
<i>Green Recruitment (X1)</i>	X1.1	0,778	0,000	Valid
	X1.2	0,819	0,000	Valid
	X1.3	0,672	0,000	Valid
	X1.4	0,787	0,000	Valid
	X1.5	0,755	0,000	Valid
	X1.6	0,778	0,000	Valid
	X1.7	0,634	0,000	Valid
	X1.8	0,729	0,000	Valid
	X1.9	0,656	0,000	Valid
<i>Green Development (X2)</i>	X2.1	0,406	0,000	Valid
	X2.2	0,662	0,000	Valid
	X2.3	0,545	0,000	Valid
	X2.4	0,475	0,002	Valid
	X2.5	0,620	0,000	Valid
	X2.6	0,696	0,000	Valid
	X2.7	0,806	0,000	Valid
	X2.8	0,738	0,000	Valid
	X2.9	0,590	0,000	Valid
<i>Green Employee Relations (X3)</i>	X3.1	0,582	0,000	Valid
	X3.2	0,529	0,000	Valid
	X3.3	0,615	0,000	Valid
	X3.4	0,699	0,000	Valid
	X3.5	0,699	0,000	Valid
	X3.6	0,660	0,000	Valid
	X3.7	0,549	0,000	Valid
	X3.8	0,582	0,000	Valid
	X3.9	0,466	0,003	Valid
<i>Employee Engagement (Y)</i>	Y1	0,530	0,000	Valid
	Y2	0,575	0,000	Valid
	Y3	0,550	0,000	Valid
	Y4	0,631	0,000	Valid
	Y5	0,605	0,000	Valid
	Y6	0,650	0,000	Valid
	Y7	0,605	0,000	Valid

	Y8	0,752	0,000	Valid
	Y9	0,392	0,013	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa seluruh instrument pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Nilai signifikansi (Sig.) dari seluruh variabel lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hasil menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuisioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara valid. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya karena telah memenuhi syarat validitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Nilai Krisis

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Green Recruitment (X1)</i>	0,886	<i>Reliabel</i>
2	<i>Green Development (X2)</i>	0,798	<i>Reliabel</i>
3	<i>Green Employee Relations (X3)</i>	0,759	<i>Reliabel</i>
4	<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,704	<i>Reliabel</i>

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya karena telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71485284
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.045
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diketahui bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$),

sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dari model regresi berdistribusi normal. Ini berarti data memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.798	4.425		.406	.687		
	Green Recruitment	.172	.055	.311	3.129	.004	.946	1.057
	Green Development	.474	.080	.575	5.946	<.001	.995	1.005
	Green Employee Relations	.320	.083	.382	3.845	<.001	.943	1.060

a. Dependent Variable: Employee Engagement

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026)

Semua variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut. Ini menandakan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan dari korelasi tinggi antar variabel bebas.

Hasil Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.184	2.437		1.717	.095
	Green Recruitment	-.001	.030	-.004	-.023	.982
	Green Development	-.058	.044	-.220	-1.332	.191
	Green Employee Relations	-.013	.046	-.046	-.274	.786

a. Dependent Variable: abs_res

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026)

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 5 menunjukkan seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, data memiliki penyebaran residual yang homogen.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.798	4.425		.687
	Green Recruitment	0.172	0.055	0.311	.004
	Green Development	0.474	0.080	0.575	<.001
	Green Employee Relations	0.320	0.083	0.382	<.001

a. Dependent Variable: Employee Engagement

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026)

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.798 + 0,772X_1 + 0,474X_2 + 0,320X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 1.798 menunjukkan bahwa jika nilai variabel *Green Recruitment*, *Green Development*, dan *Green Employee relations* bernilai 0, maka *Employee Engagement* berada akan bernilai sebesar 1.798.
2. Nilai koefisien regresi *Green Recruitment* (β_1) sebesar 0,772 maka, setiap peningkatan 1 satuan pada *Green Recruitment* akan menaikkan *Employee Engagement* sebesar 0,772 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan demikian, Artinya, semakin baik penerapan green recruitment, maka tingkat keterikatan karyawan akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien *Green Development* (β_2) sebesar 0,474 maka, setiap peningkatan 1 satuan pada *Green Development* akan meningkatkan *Employee Engagement* sebesar 0,474 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan kata lain, peningkatan *Green Development* memiliki kontribusi paling besar dalam meningkatkan *employee engagement*.

4. Nilai koefisien regresi *Green Employee Relations* (β_3) sebesar 0,320 maka, setiap peningkatan 1 satuan pada *Green Employee relations* akan meningkatkan *Employee Engagement* sebesar 0,320 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya, hubungan kerja yang berorientasi pada kepedulian lingkungan dapat meningkatkan *employee engagement*.

Hasil Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients^a				
Model	Hasil uji t	Sig (p)	Keterangan	Keterangan
<i>Green Recruitment</i> (X1)	3,129	0.004	P<0,05	H1 diterima
<i>Green Development</i> (X2)	5,946	<.001	P<0,05	H2 diterima
<i>Green Employee Relations</i> (X3)	3,845	<.001	P<0,05	H3 diterima

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, dapat dijelaskan nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel independen *Green Recruitment* (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Green Recruitment* sebesar 3,129, yang secara signifikan lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,030. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,038, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu hipotesis pertama diterima. Artinya, secara parsial variabel *Green Recruitment* (X1) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y).
2. Variabel independen *Green Development* (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Green Development* sebesar 5,946, yang secara signifikan lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,030. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu hipotesis pertama diterima. Artinya, secara parsial variabel *Green Development* (X2) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y).
3. Variabel independen *Green Employee relations* (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Green Employee relations* sebesar 3,845, yang secara signifikan lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,030. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu hipotesis pertama diterima. Artinya, secara parsial variabel *Green Employee relations* (X3) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regression	24,119	2,87	0,000 ^b	Signifikan

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026)

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Green Recruitment* (X1), *Green Development* (X2), dan *Green Employee relations* (X3) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y).

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.821 ^a	0.674	0.646	1.78684

a. Predictors: (Constant), *Green Employee Relations*, *Green Development*, *Green Recruitment*

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 29, 2026)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 nilai R Square sebesar 0,674. Nilai ini menggambarkan bahwa kekuatan pengaruh variabel *Green Recruitment* (X1), *Green Development* (X2), dan *Green Employee relations* (X3) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y) mencapai 67,4%, sementara 32,6% sisnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model ini. *Adjusted R²* memberikan yang lebih akurat mengenai seberapa jauh model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dan kompleksitas model secara keseluruhan.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh *Green Recruitment* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel *Green Recruitment* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Bank Syariah Nasional (BSN) Kantor Cabang Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,172. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan rekrutmen berbasis lingkungan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi.¹³ Karyawan yang direkrut melalui proses yang selaras dengan nilai lingkungan cenderung

¹³ Burhanuddin, "Virtual Onboarding Goes Green: Studi Naratif Tentang Integrasi Keberlanjutan Dalam Proses Rekrutmen Digital Burhanuddin1" 2, no. 6 (2025): 539–546.

memiliki rasa bangga dan kesesuaian nilai dengan organisasi, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dzakwan Abdul Kudus Almutawakkil yang menyatakan bahwa *green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada perbankan syariah.¹⁴ Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa praktik rekrutmen ramah lingkungan mampu membentuk kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas kerja.

2. Pengaruh *Green Development* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Development* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai signifikansi $< 0,001$ dan koefisien regresi sebesar 0,474. Variabel ini merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi keterikatan karyawan dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Firman dan Lala yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berbasis lingkungan berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.¹⁵ Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan ramah lingkungan mampu meningkatkan kesadaran, kompetensi, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Pengaruh *Green Employee Relations* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil analisis, *Green Employee Relations* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai signifikansi $< 0,001$ dan koefisien regresi sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan berbasis keberlanjutan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Herminingsih dan Hamidah yang menemukan bahwa faktor nonfinansial, termasuk hubungan kerja dan kepemimpinan, berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini memperkuat bahwa hubungan kerja yang positif dapat menciptakan kenyamanan dan loyalitas karyawan.¹⁶

4. Pengaruh *Green Recruitment*, *Green Development*, dan *Green Employee Relations* terhadap *Employee Engagement* Secara Simultan

¹⁴ Dzakwan Abdul Kudus Almutawakkil, "Pengaruh Green Recruitment, Green Training & Development, dan Green Employee Relations terhadap Employee Engagement pada Perbankan Syariah (Studi pada Bank Muamalat KC Yogyakarta & Bank BPD DIY Syariah Kota Yogyakarta).," 2025.

¹⁵ Ahmad Firman, Andi Nabila, dan Tenri Lala, "Keberlanjutan Perbankan Syariah : Dampak Green Human Resource Management terhadap Kinerja Pegawai melalui Employee Engagement di Sulawesi Selatan" 9, no. 1 (2025): 443–454.

¹⁶ Herminingsih dan Hamidah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee engagement Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan e-ISSN : 2809-8862 Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee p-ISSN : 2086-3306 Enga."

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa *Green Recruitment*, *Green Development*, dan *Green Employee Relations* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa sebesar 67,4% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sabarudin yang menyatakan bahwa praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) secara komprehensif berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* melalui peningkatan dukungan organisasi dan keselarasan nilai karyawan dengan visi keberlanjutan perusahaan.¹⁷ Selain itu, Berdasarkan hasil uji simultan tersebut, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *Green Recruitment*, *Green Development*, dan *Green Employee Relations* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Engagement* diterima.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *green recruitment*, *green development*, dan *green employee relations* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Secara parsial, masing-masing variabel menunjukkan kontribusi dalam meningkatkan keterikatan karyawan melalui kesesuaian nilai organisasi, peningkatan kompetensi berbasis keberlanjutan, serta hubungan kerja yang mendukung praktik ramah lingkungan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, yang menunjukkan bahwa penerapan praktik *Green Human Resource Management* secara terpadu mampu memperkuat keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, semakin baik implementasi *green recruitment*, *green development*, dan *green employee relations*, maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Nasional KC Bengkulu. Disarankan agar pihak manajemen terus memperkuat penerapan praktik *Green Human Resource Management*, khususnya pada aspek *green development* sebagai faktor yang paling dominan, melalui peningkatan program pelatihan berbasis keberlanjutan dan pembentukan budaya kerja ramah lingkungan secara berkelanjutan.
2. Bagi Manajemen SDM. Diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program dan kebijakan ramah lingkungan, serta memperkuat komunikasi dan kerja sama antara manajemen dan

¹⁷ E. Sabarudin, "Pengaruh Green Skill Terhadap Green Behavior Dengan Performance Dalam Implementasi Green Human Resource Management Pada Lembaga Pelatihan Vokasi.," *Jurnal Perspektif Manajemen dan Keuangan*, 5, no. 3 (2024).

karyawan guna menciptakan hubungan kerja yang lebih partisipatif dan berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *employee engagement*, seperti *green leadership*, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

6. Daftar Pustaka

- A. Pratiwi & D. Puspitasari. "Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 21, no. 1 (2020): hlm. 46.
- Annisa Nur Hasyimah. "Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Quality Of Work Life , Islamic Work Ethics dan Employee Engagement." Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2025.
- Burhanuddin. "Virtual Onboarding Goes Green: Studi Naratif Tentang Integrasi Keberlanjutan Dalam Proses Rekrutmen Digital Burhanuddin1" 2, no. 6 (2025): 539–546.
- D. S. Pradana & W. Mukharomah. "Pengaruh Kemampuan Hijau dan Pelatihan Hijau terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Hijau pada DPUPR Ngawi." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2022.
- Dzakwan Abdul Kudus Almutawakkil. "Pengaruh Green Recruitment, Green Training & Development, dan Green Employee Relations terhadap Employee Engagement pada Perbankan Syariah (Studi pada Bank Muamalat KC Yogyakarta & Bank BPD DIY Syariah Kota Yogyakarta).," 2025.
- Firman, Ahmad, Andi Nabila, dan Tenri Lala. "Keberlanjutan Perbankan Syariah : Dampak Green Human Resource Management terhadap Kinerja Pegawai melalui Employee Engagement di Sulawesi Selatan" 9, no. 1 (2025): 443–454.
- Hana Dhia Amiria, Suprpto. "Green HRM and Employee Engagement: Impact on Employee Performance in Manufacturing Companies" 1, no. 1 (2024): 49–58.
- Hermingsih, Anik, dan Putri Hamidah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee engagement Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan e-ISSN : 2809-8862 Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee p-ISSN : 2086-3306 Enga." *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan* 14 (2024).
- Jamil, S., Farooq, M., & Khurshid, M. "Green human resource management and employee engagement: Evidence from sustainable organizations." *Journal of Cleaner Production* (2023): 412.
- R. M. Susanto, Siswanto, Yayuk Sri Rahayu. "The Role of Green Human Resource Management on Employee Behavior and Corporate Environmental Performance in Indonesian Sharia Banks, Shirkah." *journal of economics and business* 10 (1) (2024): hlm. 42.
- Sabarudin, E. "Pengaruh Green Skill Terhadap Green Behavior Dengan Performance Dalam Implementasi Green Human Resource Management Pada Lembaga Pelatihan Vokasi." *Jurnal Perspektif Manajemen dan Keuangan*, 5, no. 3 (2024).
- Sartika, Gita. "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 1 (2024): 177–188.
- Sugiyono. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, 2021.
- Supardi, Erni Pratiwi Perwitasari, Andri Primadi, Esti Liana, dan Sayed Syahridhan.

“Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau : Pelatihan Hijau , Rekrutmen Hijau , Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi Hijau Green Human Resource Management Concept :” *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 5 (2025).

Zebua, Ardika Immanuel, Forman Halawa, dan Eliyunus Waruwu. “Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement : Literature Review” 01, no. 03 (2025): 1–7.