

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif. Pilihan metode ini didasarkan pada tujuan utama peneliti untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara praktik manajemen lingkungan dengan sikap organisasional karyawan. Sejalan dengan perspektif Sugiyono, pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi hasil penelitian melalui analisis data numerik yang objektif. Dalam konteks ini, penelitian berupaya mengeksplanasi seberapa besar kontribusi *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* dalam membentuk Komitmen Organisasional. Metode kuantitatif sangat relevan untuk memetakan pengaruh kebijakan strategis perusahaan terhadap luaran psikologis karyawan secara presisi.⁵¹

Dalam konteks operasionalnya, penelitian ini merupakan studi lapangan yang bersifat eksplanatori (penelitian penjelasan). Peneliti bertujuan untuk membuktikan secara empiris teori-teori yang mendasari hubungan variabel tersebut di Bank BSN Sumatra Barat. Pendekatan ini selaras dengan tren penelitian MSDM hijau terkini pada pengujian model struktural untuk memahami mekanisme internal

⁵¹Riko Iswantoro And Irmawati, "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Lingkungan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasioanal (Studi Kasus Pada Pt Bank Boyolali)," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, No. 7 (2024): 57–64, <https://doi.org/10.47467/Elmal.V5i7.4178>.

organisasi dalam mencapai target ekosistem.⁵²

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah deduktif-positivistik. Melalui kerangka deduktif, penelitian ini bertitik tolak dari teori-teori mapan seperti *Resource Based View* (RBV) untuk membangun premis awal, yang kemudian diuji kebenarannya melalui observasi empiris di lapangan. Sebagai strategi pengumpulan data, peneliti menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Pendekatan survei ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data primer dari responden dalam skala yang luas untuk menangkap persepsi karyawan mengenai penerapan nilai-nilai hijau di lingkungan kerja mereka. Strategi ini dianggap paling efektif untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika internal organisasi secara efisien.⁵³

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.⁵⁴ Dalam konteks ini, populasinya adalah seluruh karyawan Bank BSN Sumatra Barat yang berjumlah 36 karyawan. Pemilihan populasi ini didasarkan pada argumen bahwa keinginan organisasi tidak hanya ditentukan oleh manajemen puncak, melainkan hasil dari

⁵²Zebua, "Green Human Resource Management: Kajian Literatur Tentang Konsep, Praktik Dan Implikasinya Terhadap Keberlanjutan Organisasi"(2026): 73-77.

⁵³Poppy Nurmadani, "Pengaruh Green Human Resource Management , Komitmen Karyawan Dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan," *Ilmu Ekonomi* 8, No. 4 (2025): 44–56.

⁵⁴Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*", (2020): 126.

kolektivitas perilaku hijau dan komitmen seluruh pegawai di semua tingkat jabatan, mulai dari staf operasional hingga jajaran manajerial.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, biasanya kurang dari 100 orang, sehingga peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat minimal.⁵⁵

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan efektivitas dan tingkat akurasi data yang akan diperoleh. Mengingat jumlah populasi pada objek penelitian ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 36 orang karyawan, maka peneliti menetapkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Sampel Jenuh (sering disebut juga *Total Sampling* atau Sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Nasional (BSN) KC Kota Padang, BSN KCP Bukittinggi, BSN KCP Solok, Provinsi Sumatera Barat. Mengenai waktu penelitiannya akan dilakukan setelah proposal penelitian ini diterima dan diseminarkan setelah disetujui oleh penguji dan pembimbing di perkiraan pada bulan Mei dan Juni tahun 2026.

D. Sumber Data Penelitian

Data merupakan fondasi utama dalam penelitian karena kualitas dan

⁵⁵Ibid, Sugiyono.

ketepatannya secara langsung memengaruhi validitas serta akurasi temuan yang dihasilkan. Data yang valid dan reliabel memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang tepat dan berdasar, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan diaplikasikan secara efektif dalam konteks yang lebih luas. Tanpa data yang kuat, temuan penelitian berisiko menjadi bias, kurang representatif, atau tidak dapat diandalkan, yang pada akhirnya dapat menggagalkan tujuan penelitian itu sendiri. Oleh karena itu, pengumpulan dan analisis data yang cermat sangat penting untuk menghasilkan penelitian yang bermakna dan berkontribusi terhadap pengetahuan atau pemecahan masalah.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara langsung dari subjek penelitian di lokasi penelitian. Pada penelitian ini, data primer berfungsi sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel-variabel laten yang bersifat persepsional. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank BSN KC Padang. Kuesioner ini dirancang menggunakan skala Likert untuk menangkap opini, sikap, dan persepsi karyawan mengenai sejauh mana praktik SDM hijau (seperti pelatihan lingkungan) dan budaya hijau telah terinternalisasi dalam komitmen kerja mereka.

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku kerja karyawan dan fasilitas kantor di Bank BSN KC Padang untuk memvalidasi apakah kebijakan “hijau” benar-benar diterapkan dalam operasional harian, seperti digitalisasi dokumen (paperless) dan efisiensi energi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber lain baik organisasi, lembaga, badan dan institusi yang telah tersedia untuk digunakan sesuai dengan keperluan yang membutuhkan data.⁵⁶ Data sekunder digunakan untuk memperkuat latar belakang masalah dan memberikan gambaran umum mengenai objek penelitian.

E. Variabel dan Defenisi Operasional

Variabel penelitian merupakan karakteristik dan atribut objek yang diamati dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, suatu variabel berhubungan dengan objek penelitian karena merupakan hubungan sebab akibat yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat.⁵⁷

Tabel 3. 1 Variabel dan Defenisi Operasional

Variabel	Penjelasan Variabel	Indikator	Pengukuran
<i>Green Human Resource Management (X1)</i>	Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (<i>Green Human Resource Management</i>). Merupakan pendekatan baru yang mengintegrasikan pengelolaan lingkungan sumber daya manusia. Konsep GHRM semakin populer karena organisasi di seluruh dunia	<i>Green Recruitment</i> (seleksi calon karyawan yang peduli lingkungan), <i>Green Training</i> (pelatihan kesadaran lingkungan), dan <i>Green Reward</i> (pemberian	Skala Likert

⁵⁶Karimuddin Abdullah, "Metode Penelitian Kuantitatif" (2022): 63.

⁵⁷Hengki Fernanda, "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif" (2023): 26.

	menyadari betapa pentingnya mengadopsi praktik berkelanjutan untuk mencegah globalisasi dan degradasi lingkungan. ⁵⁸	penghargaan atas perilaku ramah lingkungan) ⁵⁹	
<i>Green Organizational Culture (X2)</i>	<i>Green Organizational Culture</i> mencakup keyakinan, nilai, norma, simbol, serta stereotip sosial bersama tentang pengelolaan area organisasi serta membentuk sikap standar yang diharapkan dari seseorang. Simbolisme pengelolaan serta proteksi lingkungan dalam budaya ramah lingkungan ataupun budaya organisasi hijau membentuk anggapan serta sikap anggota organisasi.	<i>Green Moral Values</i> , Tingkat kesadaran karyawan bahwa kelestarian lingkungan adalah bagian dari tanggung jawab moral perusahaan, dikonseptualisasikan sebagai integrasi dari sikap, dan perilaku pro-lingkungan yang diinternalisasi oleh karyawan dalam lingkup profesional.	Skala Likert

⁵⁸Septiawan, "Urgensi Penerapan Green Human Resouece Management (Ghrm) Pada Organisasi Bisnis Dan Non Bisnis" (2024): 20-22.

⁵⁹Benevene and Buonomo, "Green Human Resource Management : An Evidence-Based Systematic Literature Review."

		<i>Green Symbols</i> didefinisikan sebagai representasi fisik, objek materiil, atau artefak visual yang berfungsi sebagai medium komunikasi untuk menyampaikan pesan-pesan strategis mengenai kepedulian dan komitmen organisasi terhadap kelestarian lingkungan. <i>Green Beliefs,</i> merupakan seperangkat asumsi kognitif dan keyakinan internal yang dianut oleh anggota organisasi mengenai	
--	--	---	--

		signifikansi perlindungan lingkungan hidup tidak digunakan. ⁶⁰	
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen didefinisikan organisasi sebagai kerja tim Dan komitmen karyawan terhadap tujuan lingkungan organisasi. Ini bukan sekadar komitmen kerja biasa; melainkan tanggung jawab moral dan emosional di mana karyawan menjadi bagian dari perusahaan yang berfokus pada lingkungan. ⁶¹	Komitmen afektif (kebanggaan menjadi bagian dari bank hijau), Komitmen kontinuans (kerugian jika meninggalkan perusahaan), Komitmen normatif (kewajiban moral untuk menjaga lingkungan kantor). ⁶²	Skala Likert

⁶⁰ Indar, "Organizational Citizenship Behavior Green Melalui Organizational Culture Dan Mediasi Komitmen Organisasi."

⁶¹ Kwasi, Li, And Esther, "Green Human Resource To Stimulate Low Carbon Behaviour Through The Mediation Role Of Innovation Practices And Organizational Commitment" (2024): 368-375.

⁶² Nduru, "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Inovasi Ramah Lingkungan Dalam Sistem Pelaporan Keberlanjutan , Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi."

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah di uji valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner.⁶³

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner/angket merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas tinggi, metode ini berupa susunan rangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu/responden. Pengumpulan data dengan kuesioner relatif mudah, cepat dan biaya yang lebih sedikit dibanding dengan metode lain. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mempelajari karakteristik, pengetahuan, sikap, dan perilaku responden.⁶⁴ Angket ini bisa berupa pertanyaan terbuka (memungkinkan jawaban bebas) atau tertutup (dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan, seperti ya/tidak atau skala likert). Metode ini sangat efektif untuk mengumpulkan data dari banyak orang tentang sikap, opini, atau perilaku mereka secara sistematis. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan indikator-

⁶³Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D" (2020): 293.

⁶⁴Abdullah, "Metode Penelitian Kuantitatif" (2022): 57.

indikator tersebut akan dibuat suatu pertanyaan/ Pernyataan yang akan digunakan sebagai item pada instrument jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 2 Daftar Skor Jawaban Skala Likert

Instrumen Jawaban	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

G. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner (Angket)

Proses pengumpulan data dimulai dengan penggunaan Kuesioner Elektronik sebagai instrumen utama untuk mengukur dimensi komitmen afektif, normatif, dan kontinuans dalam skala besar.⁶⁵ Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

⁶⁵Cecep Yoto Haryoto Herryzal, "Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Samsat Kabupaten Pidie Dan Pidie Jaya Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Abstrak," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 12, No. 1 (2026): 70–82.

Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.⁶⁶

2) Observasi

Observasi berupa pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, dimana peneliti tidak terlibat langsung hanya sebagai pengamat.

H. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menyajikan data dari responden, serta penyajian data melalui tabel perhitungan modus, media, mean, standar deviasi. Statistik deskriptif ini menggambarkan sebuah data menjadi informasi yang jelas dan mudah dipahami dalam menginterpretasikan hasil analisis data dan pembahasan.⁶⁷

I. Teknik Analisis Data

Analisis data dapat dikatakan sebagai salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah peneliti memperoleh semua data untuk memecahkan masalah yang diteliti. Ketajaman dan ketelitian dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan ketelitian kesimpulan yang ditarik, karena analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan dalam proses penelitian. Kesalahan dalam menentukan instrumen analisis dapat sangat mempengaruhi kesimpulan yang

⁶⁶Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*" (2018): 318-319.

⁶⁷ Ibid, Sugiyono.

diperoleh dan bahkan akan berdampak lebih buruk pada penggunaan dan penerapan hasil penelitian. Oleh karena itu, pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai teknik analisis mutlak diperlukan bagi seorang peneliti agar hasil penelitiannya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemecahan masalah dan hasil tersebut dapat dibuktikan secara ilmiah.⁶⁸

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Mengingat penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel *Green Human Resource Management* dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional, maka teknik analisis data yang digunakan meliputi:

1. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum menguji hipotesis, kualitas instrumen (kuesioner) memang harus dipastikan valid dan reliabel, terutama jika menggunakan skala Likert. Penelitian banyak menekankan pentingnya uji validitas (ketepatan ukur) dan reliabilitas (kekonsistenan hasil) sebelum instrumen dipakai secara luas.⁶⁹

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu merepresentasikan variabel *Green Human Resource Management*, *Green Organizational Culture*, dan *Komitmen Organisasional*. Mekanisme pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir

⁶⁸Fernanda, "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif"(2023): 148-150.

⁶⁹Esi Rosita, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial," *Fokus* 4, No. 4 (2021): 79–84, <https://doi.org/10.22460/Fokus.V4i4.7413>.

pernyataan dengan skor total masing-masing variabel.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut:

1) Membandingkan Nilai *R*-Hitung dengan *R*-Tabel

Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai *R*-hitung $> R$ -tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Mengingat jumlah sampel (*N*) dalam penelitian ini adalah 36 responden, maka peneliti akan merujuk pada nilai *R*-tabel untuk distribusi nilai *R* pada derajat kebebasan (*df*)=*N* – 2 atau $36 - 2 = 33$.

2) Melihat Nilai Signifikansi (*P*)

Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai Signifikansi (2-tailed) $< 0,05$.

Jika suatu butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut memiliki konsistensi internal yang kuat dan mampu menangkap esensi dari fenomena yang diteliti. Sebaliknya, apabila terdapat butir pernyataan yang tidak valid, maka butir tersebut akan digugurkan atau diperbaiki, karena dianggap tidak mampu memberikan gambaran yang tepat mengenai variabel yang sedang diukur. Dengan instrumen yang valid, peneliti dapat menjamin bahwa data yang diperoleh benar-benar tujuan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah untuk masuk ke tahap analisis selanjutnya.⁷⁰

⁷⁰Hilda Salman Said Et Al., “Uji Validitas Dan Reliabilitas : Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Terhadap Matakuliah Accounting For Business Atau Pengantar Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Telkom Tahun Ajaran 2022 / 2023),” *Ilmu Ekonomi Dan Akuntanasi* 3, No. 2 (2023): 253-254.

b. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁷¹

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Cronbach's Alpha melalui perangkat lunak SPSS untuk menguji reliabilitas seluruh pernyataan dalam variabel *Green Human Resource Management*, *Green Organizational Culture*, dan *Komitmen Organisasional*. Penggunaan Cronbach's Alpha dinilai tepat karena mampu mengukur konsistensi instrumen internal dengan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini.⁷²

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini Merujuk pada ketentuan umum dalam penelitian organisasi, yaitu:

1) Nilai Alpha > 0,60

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini berarti instrumen tersebut cukup konsisten untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

⁷¹Vivian Wong Et Al., "Measuring The Internal Consistency And Reliability Of The Hierarchy Of Controls In Preventing Infectious Diseases On Construction Sites : The Kuder-Richardson (Kr-20) And Cronbach ' S Alpha," *Advanced Research In Applied Sciences And Engineering Technology* 33, No. 1 (2023): 392–405.

⁷²Resti Kurnia Triastanti Et Al., "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Tipe Chronotype Pada Remaja," *Insologi: Jurnal Sains Dan Teknologi* 3, No. 1 (2024): 18–24, <https://doi.org/10.55123/insologi.V3i1.3172>.

2) Nilai Alpha < 0,60

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel, sehingga perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap butir-butir pernyataannya.

Pencapaian nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang baik. Meskipun diuji kepada 36 karyawan responden pada waktu yang berbeda atau dalam situasi yang berbeda, kuesioner ini diharapkan akan tetap memberikan hasil yang serupa. Instrumen ini menjadi landasan utama bagi peneliti untuk melangkah ke tahap analisis inferensial dan menguji hipotesis, sehingga kesimpulan yang dihasilkan nantinya benar-benar akurat dan dapat dipercaya.⁷³

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum uji t dan F, model regresi perlu diuji apakah mendekati kriteria BLUE. Dalam analisis regresi menggunakan SPSS, kriteria ini adalah “standar emas” yang harus dipenuhi agar hasil pengujian hipotesis dianggap valid secara ilmiah. Banyak penelitian di Indonesia dan internasional menerapkan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.⁷⁴

a) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas tidak dilakukan langsung pada

⁷³Hilda Said Et AL., “Uji Validitas Dan Reliabilitas : Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Terhadap Matakuliah Accounting For Business Atau Pengantar Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Telkom Tahun Ajaran 2022 / 2023)” (2023): 248-250”

⁷⁴Gun Mardiatmoko, “The Application Of The Classical Assumption Test In Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study Of The Preparation Of The Allometric Equations Of Young Makila),” *Jurnal Teori Dan Aplikasi Matematika* 8, No. 3 (2024): 24–39.

data mentah variabel, melainkan pada nilai residu yang dihasilkan oleh model regresi. Teknik pengujian yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik shapiro wilk melalui bantuan perangkat lunak SPSS.

Prosedur pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini didasarkan pada nilai signifikansi (*Asymptotic Significance*):

- 1) Jika nilai Signifikansi (p-value) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis.
- 2) Jika nilai Signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka data residu dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Penggunaan uji shapiro wilk pada penelitian dengan 36 responden ini bertujuan untuk memastikan bahwa model yang dibangun benar-benar tujuan.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau linearitas yang kuat antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang signifikan antara variabel independennya. Jika terjadi multikolinearitas yang kuat, maka kesalahan standar dari koefisien regresi akan meningkat, yang mengakibatkan koefisien tersebut menjadi tidak stabil dan sulit untuk menentukan pengaruh murni dari masing-masing variabel secara individu.

Dalam penelitian ini, deteksi terhadap tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan melalui perhitungan SPSS.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Tolerance $> 0,10$, artinya tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang melampaui batas toleransi.
- 2) Nilai VIF < 10 , artinya tingkat inflasi varians masih berada dalam batas yang diizinkan, sehingga model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Asumsi ini memberikan keyakinan bahwa variabel *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* merupakan dua entitas yang berbeda dan memberikan kontribusi yang unik terhadap Komitmen Organisasional. Dengan tidak adanya multikolinearitas, hasil pengujian hipotesis (Uji T dan Uji F) yang dilakukan nantinya akan memiliki derajat kepastian yang lebih tinggi, karena setiap perubahan pada variabel dependen benar-benar dapat diatribusikan secara jelas kepada variabel independen yang bersangkutan tanpa adanya gangguan dari variabel independen lainnya.⁷⁵

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari sisa satu pengamatan ke

⁷⁵Muhammad Imdad, "Some New Diagnostics Of Multicollinearity In Linear Regression Model," *Sains Malaysiana* 48, No. 9 (2019): 51–60.

pengamatan yang lain. Jika varians dari sisa satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas (kondisi yang diinginkan), dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari gejala heteroskedastisitas agar estimasi parameter tetap efisien dan tidak bias.

Dalam penelitian ini, deteksi terhadap gejala heteroskedastisitas dilakukan melalui dua pendekatan di SPSS:

1) Analisis Grafik (Scatterplot)

Peneliti mengamati pola pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan residunya (*SRESID*). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyempit, atau melebar), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Statistik (Misalnya Uji Glejser)

Untuk memberikan hasil yang lebih obyektif dan akurat, peneliti juga menggunakan Uji Glejser. Teknik ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel independen dalam model.

Jika nilai Signifikansi (p-value) $> 0,05$, maka model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Jika nilai Signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka model regresi dinyatakan mengandung gejala

heteroskedastisitas.⁷⁶

3. Uji Hipotesis

Data diatas pada uji regresi berganda dapat diolah dilakukan dengan menggunakan program statistic computer SPSS, yang meliputi:

a) Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh hubungan antara beberapa variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat).⁷⁷ Dalam penelitian ini, analisis tersebut digunakan untuk memprediksi sejauh mana variabel *Green Human Resource Management* (X1) dan *Green Organizational Culture* (X2) mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel Komitmen Organisasional (Y).

Untuk melihat arah dan besarnya pengaruh tersebut, maka disusunlah persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasional (Variabel Dependen)

α (*Konstanta*): Nilai komitmen organisasional tetap jika variabel *GHRM* dan *GOC* bernilai nol atau konstan.

β_1 : Koefisien regresi *GHRM*, yang menunjukkan besarnya kontribusi kebijakan sumber daya manusia hijau terhadap komitmen karyawan.

⁷⁶Olusegun Olatayo Alabi Et Al., "Effects Of Multicollinearity On Type I Error Of Some Methods Of Detecting Heteroscedasticity In Linear Regression Model," *Journal Of Statistics* 10 (2020): 64–77, <https://doi.org/10.4236/ojs.2020.104041>.

⁷⁷Fernanda, "*Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*."(2023); 105-117.

β_2 : Koefisien regresi GOC, yang menunjukkan besarnya kontribusi lingkungan dan nilai-nilai kerja terhadap komitmen karyawan.

X1 : Green Human Resource Management

X2 : Green Organizational Culture

e (Error Term) : Faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasional namun tidak diteliti (seperti kepemimpinan, anggaran finansial, atau beban kerja).

Penggunaan analisis ini di bawah bantuan perangkat lunak SPSS akan menghasilkan nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan. Jika nilai koefisien (β) bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan GHRM dan semakin kuatnya budaya organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang terbentuk pada karyawan Bank BTN KCS Padang. Studi-studi GHRM dan GOC menemukan bahwa koefisien untuk praktik GHRM dan GOC umumnya positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.⁷⁸

b) Uji Parsial (*t*)

Menguji apakah secara individu *GHRM* dan *GOC* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Digunakan untuk membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan taraf signifikansi 5%, untuk melihat t_{tabel} ($df=N-1$).

Maka syarat pada uji ini:

⁷⁸Gao And Xing, "Effect Of Green Organizational Culture On Employee Green Organizational Commitment : A Moderated-Mediated Model Of Employee Green Self - Efficacy And Organizational Identity" (2025): 8-13.

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen berpengaruh langsung terhadap variabel independen
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh langsung terhadap variabel independen.⁷⁹

c) Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen atau variabel bebas secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Maka syarat pada uji ini adalah:

- 1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikansi antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikansi antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.⁸⁰

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Mengetahui besarnya kontribusi yang telah diberikan oleh masing-masing variabel, maka perlu mencari koefisien determinasi secara parsial. Besarnya pengaruh X_1 dan X_2 (R^2) terhadap Y dicari dengan menggunakan program SPSS. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar variasi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

⁷⁹Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D."(2020(: 243-246.