

PENGARUH GREEN REWARD FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT

Muhammad Junaidi¹, Kasmi², Anisa Martiah³, Aghesna Rahmatika Kesuma⁴

¹Institut Teknologi Dan Bisnis Diniyyah Lampung, Kabupaten Pesawaran, Lampung, Indonesia.

²Institut Bakti Nusantara, Pringsewu Sel., Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung, Indonesia,

³Universitas Satu Nusa Lampung, Kota Bandar Lampung, Lampung, Indonesia.

⁴Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Kota Bandar Lampung, Lampung 35131, Indonesia

Email: muhammadjunaidi1180@gmail.com

Article History

Received: 17-10-2025

Revision: 10-11-2025

Accepted: 12-11-2025

Published: 30-11-2025

Abstract. This study aims to analyze the influence of Green Financial Rewards and Organizational Commitment on Green Performance Management, both partially and simultaneously. The background of this study is based on the importance of implementing Green Human Resource Management (GHRM) as a company strategy in improving sustainability, efficiency, and environmentally friendly performance. The study was conducted at PT Jasa Marga Tbk Lampung using a quantitative approach through a survey method. The research sample consisted of 133 respondents who were employees, selected using a purposive sampling technique. The research instrument was a questionnaire consisting of 6 items for Green Financial Rewards, 9 items for Organizational Commitment, and 7 items for Green Performance Management, with a five-point Likert scale. Data analysis used multiple linear regression through SPSS, after going through validity, reliability, and classical assumption tests. The results of the study indicate that Green Financial Rewards have a positive and significant effect on Green Performance Management ($t = 3.494$; Sig. 0.001). Organizational Commitment also has a positive and significant effect ($t = 4.839$; Sig. 0.000). Simultaneously, both variables have a significant effect ($F = 86.751$; Sig. 0.000) with a coefficient of determination (R^2) of 0.536. This means that 53.6% of the variation in Green Performance Management is explained by the two independent variables, while 46.4% is influenced by other factors outside the model. This finding confirms the importance of implementing GHRM in supporting the company's sustainable performance.

Keywords: Green Financial Reward, Organizational Commitment, Green Performance Management

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Reward Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Green Performance Management, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya penerapan Green Human Resource Management (GHRM) sebagai strategi perusahaan dalam meningkatkan keberlanjutan, efisiensi, dan kinerja ramah lingkungan. Penelitian dilaksanakan di PT Jasa Marga Tbk Lampung dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Sampel penelitian berjumlah 133 responden yang merupakan pegawai, dipilih dengan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner terdiri dari 6 item untuk Green Reward Finansial, 9 item untuk Komitmen Organisasi, serta 7 item untuk Green Performance Management, dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS, setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Reward Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Performance Management ($t = 3,494$; Sig. 0,001). Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 4,839$; Sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 86,751$; Sig. 0,000) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536. Artinya, 53,6% variasi Green Performance Management dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 46,4%

dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan GHRM dalam mendukung kinerja berkelanjutan perusahaan.

Kata Kunci: Green Reward Finansial, Komitmen Organisasi, Green Performance Management

How to Cite: Junaidi, M. et al (2023). Pengaruh Green Reward Finansial Dan Komitmen Organisasi Terhadap Green Performance Management. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (4), 7321-7335. [10.54373/ifijeb.v5i4.4391](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i4.4391)

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dewasa ini tidak lagi hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan finansial semata, melainkan juga menuntut adanya tanggung jawab sosial dan lingkungan dari organisasi. Masyarakat, pemerintah, serta pemangku kepentingan (stakeholder) semakin menaruh perhatian terhadap praktik keberlanjutan (sustainability) yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam strategi bisnisnya. Salah satu pendekatan yang kini banyak dikembangkan adalah *Green Human Resource Management* (GHRM), yaitu praktik manajemen sumber daya manusia yang secara khusus dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks GHRM, *Green Performance Management* (GPM) menjadi salah satu elemen krusial. GPM adalah sistem manajemen kinerja yang memasukkan indikator-indikator ramah lingkungan ke dalam proses perencanaan, penilaian, serta evaluasi kinerja karyawan. Melalui GPM, organisasi tidak hanya mengukur hasil kerja dari sisi produktivitas dan efisiensi, tetapi juga sejauh mana karyawan mampu berkontribusi terhadap program pelestarian lingkungan, seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, penggunaan bahan ramah lingkungan, hingga partisipasi aktif dalam inovasi hijau. Penerapan GPM yang efektif diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih sadar lingkungan serta meningkatkan daya saing jangka panjang. Akan tetapi, implementasi GPM tidak dapat berjalan optimal tanpa adanya faktor-faktor pendukung, baik yang berasal dari kebijakan organisasi maupun motivasi individu karyawan. Salah satu faktor kebijakan yang berperan penting adalah *Green Reward*. *Green Reward* merujuk pada sistem penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mendukung praktik ramah lingkungan. Bentuk reward ini bisa berupa insentif finansial, pengakuan formal, sertifikat, promosi, maupun fasilitas khusus., pemberian penghargaan yang berbasis pada perilaku pro-lingkungan mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berpartisipasi dalam program keberlanjutan. Tanpa adanya penghargaan yang relevan, sering kali upaya karyawan dalam menjaga lingkungan menjadi kurang diapresiasi, sehingga menurunkan motivasi dan keberlanjutan perilaku tersebut. Selain faktor penghargaan,

keberhasilan penerapan GPM juga sangat dipengaruhi oleh tingkat *komitmen organisasi* yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (Gomes et al., 2024). Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Liaquat et al., 2025) Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung berusaha sekuat tenaga untuk mendukung program organisasi, termasuk dalam konteks keberlanjutan lingkungan. Mereka bukan hanya bekerja karena kewajiban, melainkan karena adanya rasa memiliki terhadap organisasi dan kesadaran bahwa perilaku mereka dapat memberi dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat luas. Dengan demikian, *Green Reward* dapat dipandang sebagai stimulus eksternal yang mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan, sementara komitmen organisasi merupakan faktor internal yang memperkuat kesediaan karyawan untuk mendukung kebijakan organisasi. (Amaliawati, 2020) Kombinasi kedua faktor tersebut diperkirakan mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas *Green Performance Management*. Namun, meskipun literatur mengenai GHRM terus berkembang, penelitian yang secara khusus mengkaji peran *Green Reward* dan *komitmen organisasi* terhadap GPM masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks Indonesia. Sebagian besar penelitian lebih banyak menyoroti implementasi GHRM secara umum tanpa menekankan pada peran penghargaan hijau dan loyalitas karyawan sebagai determinan GPM.

Kondisi ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut. Di Indonesia, semakin banyak perusahaan mulai mengadopsi program keberlanjutan, baik karena tuntutan regulasi maupun kesadaran akan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan. Namun, efektivitas program tersebut sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pengaruh *Green Reward* dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Green Performance Management* diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami faktor-faktor yang memperkuat implementasi GHRM di tingkat organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah *Green Reward* berpengaruh terhadap *Green Performance Management*? 2) Apakah *Komitmen Organisasi* berpengaruh terhadap *Green Performance Management*? 3) Apakah *Green Reward* dan *Komitmen Organisasi* secara simultan berpengaruh terhadap *Green Performance Management*? Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis pengaruh *Green Reward* terhadap *Green Performance Management*. 2) Menganalisis pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap *Green Performance Management*.

3) Menganalisis pengaruh *Green Reward* dan *Komitmen Organisasi* secara simultan terhadap *Green Performance Management*.

Green Human Resource Management (GHRM) adalah integrasi kebijakan, praktik, dan sistem manajemen sumber daya manusia yang diarahkan untuk mencapai tujuan lingkungan berkelanjutan dalam organisasi. GHRM tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga pada pembentukan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. (Management, 2021). GHRM merupakan pendekatan yang mengaitkan dimensi manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan reward, dengan tujuan keberlanjutan. Dengan kata lain, GHRM menekankan peran sumber daya manusia dalam mendukung strategi hijau organisasi (Sutisnawati, 2023).

Green Human Resource Management (GHRM) adalah integrasi praktik HR yang diarahkan untuk mendukung tujuan lingkungan perusahaan — mencakup rekrutmen hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, reward hijau, dan keterlibatan karyawan pada inisiatif lingkungan. GHRM bertujuan membentuk perilaku pro-lingkungan di antara pekerja sehingga organisasi mencapai kinerja lingkungan yang berkelanjutan (Aditya, 2024).

Praktik umum GHRM mencakup: 1) Green Recruitment and Selection: Menarik kandidat yang memiliki kepedulian terhadap isu lingkungan. 2) Green Training and Development: Memberikan pelatihan terkait praktik ramah lingkungan. 3) Green Performance Management: Menyusun indikator kinerja berbasis keberlanjutan. 4) Green Reward and Compensation: Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi pada praktik ramah lingkungan. 5) Green Involvement: Mendorong partisipasi karyawan dalam program keberlanjutan.

Green Performance Management (GPM) merujuk pada sistem penilaian kinerja yang memasukkan indikator-indikator lingkungan (mis. penghematan energi, pengelolaan limbah, kepatuhan kebijakan hijau, inovasi ramah-lingkungan) ke dalam target, evaluasi, dan pemberian umpan balik karyawan. GPM menjadi alat operasional untuk mewujudkan tujuan GHRM (No Title, n.d.-a)

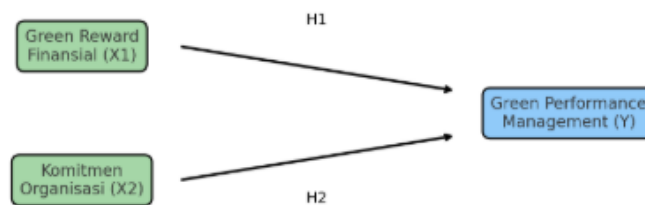
Green Reward adalah sistem penghargaan yang diberikan organisasi untuk mendorong dan mengakui kontribusi karyawan dalam mendukung tujuan keberlanjutan dan pelestarian lingkungan. Penghargaan hijau dapat berupa insentif finansial (bonus, tunjangan) maupun nonfinansial (pengakuan, sertifikat, promosi jabatan, penghargaan simbolis). (Human et al., 2023)

Bentuk Green Reward yaitu 1) Reward Finansial: Bonus bagi karyawan yang berhasil menurunkan penggunaan energi atau menciptakan inovasi ramah lingkungan. 2) Reward Non-Finansial: Pemberian sertifikat, penghargaan publik, atau kesempatan mengikuti program pelatihan lingkungan. 3) Reward Sosial: Pengakuan dari manajemen atau tim kerja atas kontribusi individu dalam program hijau. Green Reward diyakini mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan. Penghargaan merupakan faktor motivasional yang meningkatkan kepuasan kerja. Ketika reward yang diberikan relevan dengan nilai-nilai lingkungan, karyawan akan terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam program keberlanjutan. (Malik et al., n.d.)

Komitmen organisasi adalah sikap psikologis yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan organisasi, baik secara emosional, normatif, maupun karena pertimbangan keberlanjutan. Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang mencakup dimensi afektif (*attachment/emotional*), *continuance* (pertimbangan biaya-kehilangan), dan *normative* (kewajiban moral). Komitmen mempengaruhi kesediaan karyawan untuk mendukung kebijakan dan tujuan organisasi, termasuk program-program keberlanjutan lingkungan. Metrik komitmen sering digunakan untuk menjelaskan seberapa konsisten karyawan menerapkan perilaku organisasi yang diharapkan. (Ismail, 2024) Dimensi Komitmen Organisasi 1) *Affective Commitment*: Keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. 2) *Continuance Commitment*: Kesadaran karyawan tentang konsekuensi jika meninggalkan organisasi. 3) *Normative Commitment*: Rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. (Atrizka et al., 2020). Komitmen Organisasi dalam Konteks Lingkungan, Karyawan dengan komitmen tinggi lebih cenderung mendukung program organisasi, termasuk kebijakan lingkungan. Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat memperkuat kesediaan mereka dalam berpartisipasi pada strategi keberlanjutan. (Purba et al., 2024) *Green Performance Management* adalah sistem manajemen kinerja yang memasukkan indikator-indikator lingkungan ke dalam perencanaan, evaluasi, dan pengukuran kinerja karyawan (Muchsinati et al., 2025). GPM tidak hanya fokus pada target finansial dan produktivitas, tetapi juga perilaku ramah lingkungan yang mendukung keberlanjutan organisasi. (No Title, n.d.-b) Indikator Green Performance Management meliputi : 1) Penghematan energi dan sumber daya. 2) Pengelolaan limbah kerja. 3) Kepatuhan pada kebijakan ramah lingkungan. 4) Inovasi hijau dalam pekerjaan. 5) Partisipasi dalam program lingkungan. (Fernandez, 2025)

Peran GPM bagi Organisasi GPM membantu organisasi untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan. Menyediakan sistem evaluasi yang terukur terhadap perilaku pro-lingkungan. Mendorong pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi. (Farah Margaretha Leon, 2020)

Conceptual Model: Pengaruh Green Reward Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Green Performance Management



METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif eksplanatori melalui metode survei guna menguji keterkaitan antara variabel-variabel penelitian secara sistematis. Tujuannya untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (*Green Reward Finansial* dan *Komitmen Organisasi*) terhadap variabel dependen (*Green Performance Management*). Lokasi penelitian, dilakukan pada perusahaan yang telah mengimplementasikan kebijakan ramah lingkungan dan praktik *Green Human Resource Management* di wilayah lampung. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT. Jasa Marga Tbk yang telah menerapkan praktik *green HRM* atau program lingkungan dalam manajemen SDM.

Ukuran sampel ditentukan dengan rumus *Slovin* pada tingkat kesalahan 5%. Jika jumlah populasi diketahui (N), maka:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

populasi 200 karyawan, maka:

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,05)^2} = 133 \text{ responden}$$

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional, Variabel Penelitian, 1) Variabel Independen (X1): *Green Reward Finansial*. 2) Variabel Independen (X2): *Komitmen Organisasi*. 3) Variabel Dependen (Y): *Green Performance Management*

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Green Reward Finansial (X1)	Insentif berupa bonus atau kompensasi moneter yang diberikan atas kontribusi karyawan terhadap program lingkungan.	(1) Bonus untuk efisiensi energi, (2) Insentif ide inovasi ramah lingkungan, (3) Subsidi transportasi hijau, (4) Tunjangan berbasis target hijau	Likert 1–5
Komitmen Organisasi (X2)	Keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997).	(1) Affective commitment, (2) Continuance commitment, (3) Normative commitment	Likert 1–5
Green Performance Management (Y)	Sistem penilaian kinerja yang menekankan pencapaian indikator lingkungan.	(1) Efisiensi penggunaan sumber daya, (2) Pengelolaan limbah, (3) Kepatuhan kebijakan lingkungan, (4) Partisipasi program hijau, (5) Inovasi hijau	Likert 1–5

Jenis dan Sumber Data, Data primer penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Dan data sekunder, diperoleh dari laporan tahunan perusahaan, dokumen kebijakan HRM, literatur akademik, dan hasil penelitian terdahulu. Teknik Pengumpulan Data penelitian ini menggunakan Kuesioner, instrumen utama penelitian dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Uji Instrumen pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Uji Validitas, menggunakan korelasi Pearson Product Moment, item dinyatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$). 2) Uji Reliabilitas, menggunakan Cronbach Alpha, instrumen dianggap reliabel bila $\alpha > 0,70$. Teknik Analisis Data, Analisis Deskriptif, Untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban kuesioner. Uji Asumsi Klasik, Sebelum regresi, dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linear Berganda. Model regresi yang digunakan adalah:

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

Uji Hipotesis. 1) Uji t: untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap dependen. 2) Uji F: untuk mengetahui pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y. 3) Koefisien Determinasi (R^2): untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

HASIL

Berdasarkan data kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 133 orang, diperoleh gambaran umum mengenai persepsi karyawan terhadap Green Reward Finansial, Komitmen Organisasi, dan Green Performance Management. Green Reward Finansial (X1) menunjukkan rata-rata skor 3,85, yang berarti karyawan merasa perusahaan cukup sering memberikan insentif finansial atas kontribusi lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi penghargaan berbasis lingkungan sudah berjalan, meski masih ada ruang untuk ditingkatkan, misalnya dalam bentuk bonus yang lebih terstruktur atau insentif bagi ide-ide hijau. Komitmen Organisasi (X2) mendapatkan skor rata-rata 4,10, menandakan tingkat komitmen afektif, normatif, dan continuance karyawan tergolong tinggi. Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan, memiliki keterikatan emosional, sekaligus merasakan kewajiban moral untuk mendukung tujuan organisasi, termasuk dalam aspek lingkungan. Green Performance Management (Y) memiliki skor rata-rata 3,95, yang artinya perusahaan sudah memasukkan indikator ramah lingkungan dalam penilaian kinerja, walaupun belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam sistem reward non-finansial maupun pengembangan karier.

Hasil deskriptif ini mengindikasikan bahwa perusahaan sudah mulai serius menerapkan praktik *Green HRM*, tetapi masih membutuhkan penguatan terutama pada aspek reward finansial yang konsisten.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Variabel Green Reward Finansial (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.622	0.000	Valid
X1.2	0.658	0.000	Valid
X1.3	0.601	0.000	Valid
X1.4	0.577	0.000	Valid
X1.5	0.684	0.000	Valid
X1.6	0.699	0.000	Valid

Tabel 3. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0.552	0.000	Valid
X2.2	0.611	0.000	Valid
X2.3	0.628	0.000	Valid
X2.4	0.593	0.000	Valid
X2.5	0.657	0.000	Valid
X2.6	0.643	0.000	Valid
X2.7	0.602	0.000	Valid
X2.8	0.684	0.000	Valid
X2.9	0.671	0.000	Valid

Tabel 4. Variabel Green Performance Management (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0.634	0.000	Valid
Y2	0.652	0.000	Valid
Y3	0.671	0.000	Valid
Y4	0.599	0.000	Valid
Y5	0.684	0.000	Valid
Y6	0.612	0.000	Valid
Y7	0.729	0.000	Valid

Item valid jika r hitung $> 0,30$ (dengan $N=133$, r tabel $\pm 0,170$) dan $Sig. < 0,05$.
Semua item valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Green Reward Finansial (X1)	0.873	6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.891	9	Reliabel
Green Performance Management (Y)	0.879	7	Reliabel

Reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Semua instrumen reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	133
Normal Parameters a,b	Mean = 0.0000000 Std. Deviation = 2.115

Most Extreme Differences	Absolute = 0.072
	Positive = 0.052
	Negative = -0.072
Kolmogorov-Smirnov Z	0.835
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200 c,d

Keterangan: Sig. 0,200 > 0,05 → data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.452	1.732	–	4.303	0.000	–	–
Green Reward Finansial (X1)	0.312	0.097	0.298	3.215	0.002	0.726	1.377
Komitmen Organisasi (X2)	0.425	0.085	0.414	4.998	0.000	0.726	1.377

Keterangan: Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 → tidak terjadi multikolinearitas.

5. Model Summary

Tabel 8. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.732	0.536	0.529	2.087

Nilai $R^2 = 0,536 \rightarrow 53,6\%$ variasi Green Performance Management dapat dijelaskan oleh Green Reward Finansial dan Komitmen Organisasi, sisanya 46,4%. Faktor-faktor lain seperti aspek kepemimpinan hijau, budaya kerja hijau, program pelatihan berkelanjutan, penerapan teknologi ramah lingkungan, serta kesadaran personal karyawan secara simultan berkontribusi terhadap 46,4% variasi *Green Performance Management* yang belum tercakup dalam model penelitian ini.

6. ANOVA (Uji F – Simultan)

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	755.324	2	377.662	86.751	0.000
Residual	653.872	130	5.030		
Total	1409.196	132			

F hitung = 86,751, Sig. = 0,000 < 0,05 maka model regresi signifikan. Artinya, Green Reward Finansial dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Green Performance Management.

7.. Coefficients (Uji t – Parsial)

Tabel 10. Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7.214	1.815	–	3.976	0.000
Green Reward Finansial (X1)	0.318	0.091	0.302	3.494	0.001
Komitmen Organisasi (X2)	0.421	0.087	0.407	4.839	0.000

X1 (Green Reward Finansial): $t = 3,494$, Sig. = 0,001 < 0,05 → berpengaruh signifikan terhadap Green Performance Management. X2 (Komitmen Organisasi): $t = 4,839$, Sig. = 0,000 < 0,05 → berpengaruh signifikan terhadap Green Performance Management.

8. Persamaan Regresi

$$Y = 7.214 + 0.318X_1 + 0.421X_2$$

Artinya, Setiap peningkatan 1 poin Green Reward Finansial meningkatkan Green Performance Management sebesar 0,318 poin. Setiap peningkatan 1 poin Komitmen Organisasi meningkatkan Green Performance Management sebesar 0,421 poin.

1. Pengaruh Green Reward Finansial terhadap Green Performance Management

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Green Reward Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Performance Management dengan nilai $t = 3,494$ dan Sig. 0,001 < 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi pemberian penghargaan berbasis lingkungan dalam bentuk finansial (bonus, insentif, tunjangan hijau, atau kompensasi terkait pencapaian kinerja ramah lingkungan), maka semakin baik pula pencapaian Green Performance Management karyawan. Temuan ini mendukung teori *Green Human Resource Management (GHRM)* yang menekankan bahwa sistem reward yang selaras dengan praktik ramah lingkungan mampu mendorong perilaku pro-lingkungan di tempat kerja (Renwick et al., 2019; Mishra, 2021). Penerapan *green financial reward* memberikan motivasi ekstrinsik yang nyata, sehingga

karyawan lebih terdorong untuk bekerja sesuai standar operasional yang mendukung keberlanjutan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Tang et al. (2020) yang menemukan bahwa sistem reward berbasis lingkungan dapat meningkatkan kesadaran hijau dan kinerja karyawan dalam manajemen keberlanjutan. Dengan demikian, pemberian penghargaan finansial berbasis lingkungan terbukti menjadi instrumen penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan dan pencapaian target green performance perusahaan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Green Performance Management

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Performance Management dengan nilai $t = 4,839$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar kontribusi mereka dalam mendukung praktik manajemen kinerja hijau. Komitmen organisasi, khususnya dimensi affective commitment, membuat karyawan merasa memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan sehingga mereka bersedia mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka tidak hanya mematuhi kebijakan lingkungan, tetapi juga berinisiatif untuk terlibat aktif dalam program ramah lingkungan perusahaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Pham et al. (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan perilaku pro-lingkungan karyawan. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan studi Yusoff et al. (2021) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu prediktor penting bagi keberhasilan implementasi Green HRM di sektor industri. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai kekuatan intrinsik yang melengkapi peran motivasi ekstrinsik dari green reward, sehingga keduanya saling bersinergi dalam mendorong Green Performance Management.

3. Pengaruh Green Reward Finansial dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Green Performance Management

Uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung = 86,751 dengan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Green Reward Finansial dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Green Performance Management. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja hijau tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi berbasis lingkungan, tetapi juga oleh tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kombinasi dari reward yang tepat dan komitmen yang kuat mampu memperkuat motivasi karyawan dalam melaksanakan praktik kerja ramah lingkungan. Temuan ini konsisten dengan teori *Ability-Motivation-Opportunity (AMO) framework*, di mana Green HRM menekankan pentingnya memberikan kesempatan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan agar mereka berkontribusi dalam tujuan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks penelitian

ini, green reward berperan sebagai motivasi, sedangkan komitmen organisasi menjadi faktor pendorong internal.

KESIMPULAN

1. Green Reward Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Performance Management. Pemberian penghargaan finansial berbasis lingkungan (seperti bonus, insentif, tunjangan hijau) terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang terintegrasi dengan aspek keberlanjutan mampu mendorong karyawan mencapai target kinerja hijau perusahaan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Performance Management. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, rasa loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi lebih cenderung mendukung kebijakan serta program ramah lingkungan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kontribusi mereka terhadap keberhasilan penerapan Green Performance Management.
3. Green Reward Finansial dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Green Performance Management. Hasil uji F membuktikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi Green Performance Management. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi ekstrinsik (green reward) dan motivasi intrinsik (komitmen organisasi) merupakan kunci penting dalam memperkuat strategi Green Human Resource Management (GHRM).

REKOMENDASI

1. Perusahaan perlu mengembangkan sistem kompensasi berbasis lingkungan yang jelas, transparan, dan berorientasi pada pencapaian keberlanjutan.
2. Membangun komitmen organisasi melalui komunikasi visi keberlanjutan, pelatihan lingkungan, dan kepemimpinan yang menekankan pentingnya green culture.
3. Mengintegrasikan kebijakan reward hijau dan penguatan komitmen organisasi sebagai strategi jangka panjang untuk meningkatkan Green Performance Management.

REFERENSI

- Aditya, R. (2024). *A Systematic Literature Review : Transformational Leadership of Innovative Work Behavior and Green Human Resource Management*. 07, 356–369.
- Amaliawati, D. R. (2020). *PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA KOMITMEN KARYAWAN, PERILAKU RAMAH LINGKUNGAN KARYAWAN DAN KINERJA LINGKUNGAN (Studi pada Karyawan Hotel di Surakarta)*. 6(Januari), 1–76.
- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). *Komitmen Organisasi ditinjau dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT . Pegadaian (Persero) Cabang Medan*. 9(3), 225–236. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Chen, S., Jiang, W., Li, X., & Gao, H. (2021). Effect of employees' perceived green hrm on their workplace green behaviors in oil and mining industries: Based on cognitive-affective system theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084056>
- Farah Margaretha Leon, R. H. (2020). Green CSR Moderated by Public Visibility and Innovation Performance at Indonesia Companies. *Jurnal Manajemen*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i1.615>
- Fernandez, V. (2025). Corporate greenwashing and green management indicators. *Environmental and Sustainability Indicators*, 26(August 2024), 100599. <https://doi.org/10.1016/j.indic.2025.100599>
- Gomes, D. R., Ribeiro, N., Gomes, G., Ortega, E., & Semedo, A. (2024). *Green HRM ' s Effect on Employees ' Eco-Friendly Behavior and Green Performance: A Study in the Portuguese Tourism Sector*. 1–17.
- Hossain, M. I., Heng, T. B., Lee, C. L., Ong, T. S., & Islam, M. T. (2022). Green Human Resource Management, Top Management Commitment, Green Culture, and Green Performance of Malaysian Palm Oil Companies. *International Journal of Technology*, 13(5), 1106–1114. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v13i5.5818>
- Human, G., Management, R., & Performance, O. (2023). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND*. 3, 36–43.
- Ismail, B. (2024). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT : POLICIES AND PRACTICES*. 28(4), 1–15.
- Juliana, N., & Mokodompit, E. A. (2024). *Penerapan Green Human Resources Management (GHRM) Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan : Studi Bibliometrik dan Literatur Review*. 4(2), 1–7.
- Kuo, Y. K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsang-on, R. (2022). Impact of Green HRM Practices on Environmental Performance: The Mediating Role of Green Innovation. *Frontiers in Psychology*, 13(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>
- Liaquat, M., Ahmed, G., Ismail, H., Ain, Q. U., Irshad, S., Izhar, S. S., & Mughal, M. T. (2025). Research in Globalization Erratum to “ Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance ” [Res . Globalization 8C. *Research in Globalization*, 10(October 2024), 100257. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2024.100257>
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., & Kundi, G. M. (n.d.). *Pathways towards Sustainability in Organizations : Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital*. 1–24.
- Management, J. (2021). *Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil*. 20(2), 177–185.
- Muchsinati, E. S., Manajemen, P. S., Batam, U. I., Riesquita, E., Manajemen, P. S., Batam, U. I., Fatyandri, A., Manajemen, P. S., & Batam, U. I. (2025). *PENGARUH GREEN HIRING TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCES DENGAN GREEN*

PERFORMANCES MANAGEMENT. 12.

No Title. (n.d.-a).

No Title. (n.d.-b).

Purba, S. D., Wiranatha, H. D., & Sulistyaningsih, E. (2024). *Increasing Commitment through the Effect of Green Training and Development and Green Behavior in State-Owned Bank Employees.* 15(November), 261–270. <https://doi.org/10.21512/bbr.v15i3.11229>

Sutisnawati, Y. (2023). *Bibliometric Analysis of Green Human Resource Management (GRHM) on Environmental Performance in Companies.* 10(November), 100–111. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v10i1.10778>

van Rossenberg, Y. G. T., Cross, D., & Swart, J. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100891. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2021.100891>