



Pemaknaan Unsur Persamaan Pada Pokoknya Berdasarkan Putusan Pengadilan (Studi Pada Sengketa Ms Glow/For Cantik Skincare+ Logo Vs Pstore Glow)

Muhammad Evriel Frasya¹, Muhammad Reza Madi², Netania Emilisa³

Universitas Trisakti^{1,2,3}

Abstract

Received: 07 Juli 2024

Revised: 12 Juli 2024

Accepted: 20 Juli 2024

Peningkatan emisi sangat berdampak terhadap pemanasan global. Terdapat peningkatan kekhawatiran global mengenai kelestarian lingkungan hidup yang telah menjadi prioritas utama baik di negara maju maupun berkembang. Jurnal ini dibuat dengan tujuan menguji pengaruh Corporate Social Responsibility, Green Human Resource Management, Organizational Reputation, dan Organizational Performance pada PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji Hipotesis, analisis Structural Equation Modeling (SEM), serta uji hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 142 karyawan PT Bank Mandiri di Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Corporate Social Responsibility tidak berpengaruh positif terhadap Organizational Reputation, (2) Organizational Reputation tidak berpengaruh positif dari Green Human Resource Management, (3) Organizational Reputation berpengaruh positif terhadap Organizational Performance, (4) Corporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Organizational Performance, (5) Green Human Resource Management berpengaruh positif dari pengelolaan Organizational Performance, (6) Corporate Social Responsibility tidak berpengaruh positif terhadap Organizational Performance yang dimediasi oleh Organizational Reputation, dan (7) Green Human Resource Management tidak berpengaruh positif terhadap Organizational Performance yang dimediasi oleh Organizational Reputation

Keywords:

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Reputasi Organisasi, dan Kinerja Organisasi

(*) Corresponding Author:

muhammad022002001049@std.trisakti.ac.id,

muhammad022002001070@std.trisakti.ac.id, Netania@trisakti.ac.id

How to Cite: Frasya, M., Madi, M., & Emilisa, N. (2024). Pemaknaan Unsur Persamaan Pada Pokoknya Berdasarkan Putusan Pengadilan (Studi Pada Sengketa Ms Glow/For Cantik Skincare+ Logo Vs Pstore Glow). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 692-717. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13738365>

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan emisi sangat berdampak terhadap pemanasan global. Terdapat peningkatan kekhawatiran global mengenai kelestarian lingkungan hidup yang telah menjadi prioritas utama baik di negara maju maupun berkembang (Khan & Noorizwan Muktar, 2020). Berdasarkan data yang diperoleh European Commission, volume gas rumah kaca di Indonesia mencapai 1,24 gigaton sepadan karbon dioksida (Gt CO₂e), sekitar 2,3% dari total emisi gas rumah kaca global pada tahun 2022. “Jumlah tersebut membuktikan bahwa meningkatnya volume emisi gas rumah kaca di Indonesia cenderung kumulatif jika dibanding tahun sebelumnya sebanyak 10%, peningkatan presentase pada tahun ini paling tinggi

diantara negara-negara lain”, Menurut laporan *GHG Emissions of All World Countries 2023 dalam penelitiannya*. European Commission mencatat emisi gas rumah kaca merupakan gabungan dari emisi karbon dioksida (CO₂), metana (CH₄), dinitrogen oksida (N₂O), dan gas berfluorinasi (*F gases*). Adapun data ini baru mencakup emisi dari sektor pembakaran energi untuk industri, pembakaran energi untuk bangunan non-industri, transportasi dan sektor limbah. Sedangkan emisi gas rumah kaca dari sektor lainnya belum termasuk. Dalam hal ini tidak memungkinkan jika negara berdiri sendiri dalam membantu masyarakat serta memperbaiki lingkungan yang disebabkan oleh eksploitasi alam perusahaan manufaktur maupun industri, sehingga perusahaan juga harus ikut serta berpartisipasi atas perbuatan operasionalnya. Perusahaan wajib menyusun dan melaksanakan program *sustainability* yang dapat membantu dan meminimalisir permasalahan yang timbul dari kegiatan yang dihasilkan.

Dari berbagai jenis industri perusahaan yang melaksanakan program *sustainability*, industri perbankan merupakan salah satunya. Perbankan sebagai penggerak perekonomian negara memiliki kedudukan berpengaruh dalam kegiatan usaha penyaluran dana kepada berbagai kepentingan yang secara langsung berhubungan dengan berbagai komunitas lingkungan masyarakat dalam pengoprasian kegiatan bisnisnya (Haerani, 2017). Oleh sebab itu, sangat perlu untuk menjaga keselarasan hubungan dengan masyarakat serta lingkungan, baik untuk kepentingan finansial, maupun citra perusahaan di mata pemangku kepentingan. Inisiatif perusahaan perbankan PT Bank Mandiri Tbk melalui program *Sustainable Operation & Green Banking* untuk melindungi lingkungan alam dan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat serta karyawan organisasi menjadi acuan dalam pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* dan *Green Human Resource Management*. Dalam penelitian sebelumnya juga membahas akan pentingnya kebijakan, praktik, dan sistem *GHRM* baik bagi semua orang di organisasi karena membuat pekerja dan pelamar lebih sadar terhadap lingkungan dengan menerapkan strategi *Corporate Social Responsibility*.

Melalui hal tersebut, perlu adanya *Corporate Social Responsibility* sebagai investasi jangka panjang serta menganggapnya sebagai bagian menyeluruh dari sistem bisnis bagi perusahaan (Kalyar *et al.*, 2021). Perpindahan model akuntabilitas perusahaan dari orientasi pemegang saham ke orientasi pemangku kepentingan (Dewi, 2013). *Corporate Social Responsibility* merupakan model bisnis yang menyusun dirinya sendiri untuk menjunjung tinggi kepentingan pemangku kepentingan serta prinsip-prinsip *sustainability*. *CSR* memungkinkan dunia usaha untuk menggabungkan kepedulian sosial, lingkungan hidup, etika, hak asasi manusia, serta konsumen ke dalam aktivitas inti mereka melewati kerja sama yang efektif dengan para pemangku kepentingan (Sanchez *et al.*, 2018). Oleh sebab itu, kegiatan *CSR* penting dalam usaha membangun citra dan *Organizational Reputation* yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan baik dari konsumen maupun mitra bisnis perusahaan. Dengan program *Corporate Social Responsibility* yang terintegrasikan oleh *Green Human Resource Development* merupakan bukti keikutsertaan perusahaan dalam menjaga kelestarian lingkungan saat melakukan eksploitasi dan eksplorasi sumberdaya alam.

Selaras dengan hal tersebut, Pengelolaan *Green Human Resource Management* telah mendapat perhatian besar dalam literatur pengelolaan

lingkungan. *GHRM* merujuk pada pemahaman tentang hubungan antara aktivitas organisasi yang mempengaruhi lingkungan alam dan formulasi, evaluasi, pelaksanaan, dan efek manajemen sumber daya manusia (Haldorai *et al.*, 2022). Meningkatkan *Organizational Reputation*, menciptakan proses yang dinamis, mengurangi biaya operasional secara tidak teratur, dan mempertahankan tanggung jawab lingkungan pelanggan merupakan manfaat dari sistem manajemen lingkungan. Akibatnya, banyak rencana telah dikembangkan untuk memodifikasi perilaku karyawan untuk menghilangkan bahaya terhadap lingkungan yang berpotensi fatal (Emilisa *et al.*, 2023). Praktik *Green Human Resource Management* tidak membatasi tingkatan suatu bisnis, melaksanakan tugas dan perkejaan ramah lingkungan dengan cara yang ramah lingkungan merupakan tanggung jawab setiap area operasional. Permintaan yang kuat atas karyawan terlatih pada setiap organisasi dan tingkat sumber daya manusia telah mencapai keunggulan kompetitif yang luar biasa, sumber daya manusia yang berkelanjutan merupakan faktor penting dalam kemampuan setiap Organisasi untuk mengembangkan *Organizational Performance*. Karena langkah untuk menyeleksi, mempekerjakan, dan melatih karyawan baru serta mereka yang memiliki bakat baru harus sadar lingkungan, *GHRM* dimulai sebelum karyawan diterima secara resmi oleh perusahaan. Dengan melakukan ini, perusahaan menciptakan tenaga kerja hijau untuk mengingatkan kinerja karyawan atas kewajiban dan tanggung jawab mereka untuk menjaga lingkungan dan memerangi masalah lingkungan.

Oleh sebab itu, Selain Perusahaan menyediakan barang dan jasa yang berkualitas perusahaan yang menerapkan *Green Human Resource Management* dan *Corporate Social Responsibility* cenderung menciptakan reputasi yang baik di masyarakat (Renwick *et al.*, 2012). Bekerja di perusahaan yang mempromosikan perilaku ramah lingkungan dan kelestarian lingkungan lebih dipilih oleh karyawan (Pham *et al.*, 2020). Melaksanakan serta mempromosikan keberlanjutan dan akuntabilitas lingkungan dan sosial menjadi penyebab banyaknya keterlibatan organisasi. Sebab itu, hubungan antara *Organizational Reputation* dan *Organizational Performance* perlu dipahami untuk membangun pondasi bisnis yang kuat demi tujuan perusahaan jangka panjang. *Organizational Performance* itu sendiri mengarah pada reputasi, peningkatan kepuasan, dan loyalitas karyawan Terdapat beberapa indikator dalam *Organizational Performance* mencakup efektivitas dalam mencapai tujuan, efisiensi karyawan, dan dampak positif terhadap lingkungan dan stakeholder. Hal ini dapat terjadi berdasarkan Kebijakan, kewajiban serta kapasitas organisasi (Lee, 2016). Oleh sebab itu, sangat penting bagi Perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab sosial, menciptakan tenaga kerja hijau untuk mengingatkan karyawan akan kewajiban tanggung jawab mereka untuk menjaga dan melawan masalah lingkungan agar dapat menciptakan *Organizational Performance* yang baik.

PT Bank Mandiri Tbk merupakan salah satu perusahaan perbankan besar di Indonesia, dilihat melalui data yang dikutip situs SindoNews berdasarkan pemeringkatan yang telah di research SindoNews dapatkan PT Bank Mandiri Tbk adalah perusahaan perbankan kedua terbesar pada tahun 2023 di Indonesia dari 110 penyedia jasa perbankan umum di Indonesia lainnya yaitu PT Bank Rakyat Indonesia di posisi Pertama, PT Bank Central Asia diposisi ketiga, dan PT Bank Negara Indonesia di posisi ke empat. Saat ini PT Bank Mandiri berada pada posisi 418

dunia sekaligus membuatnya menjadi perusahaan Indonesia kedua yang masuk ke dalam daftar global 2000 pada periode 2023. Dengan mampu meraih USD10 miliar penjualan, laba USD2,72 miliar, memiliki USD120,8 miliar aset, dan punya nilai pasar USD32,58 miliar.

Sebagai salah satu perusahaan terbaik di industri perbankan di Indonesia PT Bank Mandiri Tbk kini telah beradaptasi untuk bergerak maju dengan menggemakan komitmen untuk menjadi yang terdepan dalam inisiatif keberlanjutan serta pengelolaan perubahan iklim melalui program *Corporate Social Responsibility* dan *Green Human Resource Management*. Melalui laporan keberlanjutan PT Bank Mandiri Tbk tahun 2022 dengan tema laporan *Digital Transformation Leads to Significant Impact on ESG* dijelaskan dalam perusahaan ini telah menerapkan *Corporate Social Responsibility* dan *Green Human Resource Management* yang baik dengan tujuan untuk mengurangi dampak negative terhadap lingkungan alam dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tertera dari data dalam laporan keberlanjutan bahwa PT Bank Mandiri Tbk telah berhasil menerima beragam penghargaan seputar *CSR* dan *Sustainability* yang berorientasi pada *Green Human Resource Management* (GHRM). Penghargaan tersebut tidak hanya di berikan untuk PT Bank Mandiri Tbk tetapi juga meliputi berbagai anak perusahaannya seperti PT AXA Mandiri dan PT Mandiri Sekuritas yang juga melakukan kegiatan *Corporate Social Responsibility* yang sama.

Hal ini mengacu pada pengelolaan SDM yang berfokus pada praktik-praktik yang ramah lingkungan seperti rekrutmen keberlanjutan, pelatihan, maupun kebijakan yang mendukung pengurangan jejak emisi. Sementara itu, program *Green Human Resource Management* pada PT Bank Mandiri Tbk mencakup berbagai program yang bertujuan untuk mengurangi dampak buruk terhadap lingkungan perusahaan, melalui program *green banking* seperti *green office* (efisiensi energi dan air), tranformasi digital, penggunaan bahan ramah lingkungan, regulasi terkait kebijakan perkreditan yang menetapkan untuk menghindari pemberian kredit pada proyek yang membahayakan lingkungan. Sistem *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang sistematis berdampak pada *Organizational Reputation* dan *Organizational Performance* bagi karyawan, pemangku kepentingan utama, sumber daya dan kompetensi.

Penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan tentang efektivitas upaya perusahaan dalam menggabungkan aspek lingkungan, sosial, dan manajemen SDM, tetapi juga dapat memberikan kontribusi untuk memberikan pemahaman baru tentang pentingnya *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam konteks perusahaan berkelanjutan di perkembangan era globalisasi saat ini.

Dengan demikian, berdasarkan penetapan latar belakang yang telah dijabarkan, maka menjadi perhatian bagi penulis untuk menjadi topik pembahasan penelitian penulis dengan judul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Dan *Green Human Resource Management* Terhadap *Organizational Performance* Yang Dimediasi Oleh *Organizational Reputation* Pada PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan”

METODE PENELITIAN

Rencana penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Singh *et al.*, 2023; Wang *et al.*, 2023). Rancangan penelitian dilakukan dengan cara Uji hipotesis testing untuk membuktikan pengaruh (uji hipotesis) *Corporate Social Responsibility, Green Human Resource Management* terhadap *Organizational performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*. Digunakannya studi Korelasional untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang berhubungan dengan masalah.

Data yang digunakan adalah data cross-sectional karena hanya dikumpulkan satu kali dalam satu periode waktu tertentu dimana unit analisisnya adalah individu yang merupakan karyawan dari PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Sekatan. Setting penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Contrived settings* dimana penelitian ini dilakukan tanpa keterlibatan peneliti dalam aktivitas alamiah subjek penelitian secara umum dan tidak membutuhkan tempat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut adalah hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh:

4.1.1 Gender

Tabel 4.1
Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Gender	Karyawan PT Bank Mandiri Tbk	
	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	66	46,5
Perempuan	76	53,3
Total	142	100,0

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 4.1 terlihat profil responden berdasarkan *Gender*. Karyawan PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan dengan *Gender* laki-laki memiliki 66 responden dan perempuan memiliki 76 responden. Responden perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan laki – laki, namun selisih keduanya tidak terlalu banyak sekitar 7%. Sehingga karyawan PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan hampir seimbang antara laki-laki dan perempuan. Dalam hal kesetaraan gender, Bank Mandiri membuka kesempatan yang sebesar-besarnya bagi karyawan perempuan untuk berkarya. Sehingga hal ini mengakibatkan jumlah karyawan perempuan lebih banyak daripada lelaki di PT Bank Mandiri Tbk.

4.1.2 Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan PT Bank Mandiri Tbk	
	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	47	33,1
31 – 40 Tahun	79	55,6
41 – 50 Tahun	14	9,9
51 - 60 Tahun	2	1,4
Total	142	100,0

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 4.2 terlihat profil responden berdasarkan usia. karyawan PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan yang berusia diantara 31 – 40 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia yang lain sebanyak 79 responden. Diikuti karyawan usia 21 – 30 tahun sebanyak 47 responden. Hal dikarenakan rentang usia 21-30 tahun tersebut merupakan usia produktif bekerja, lulusan baru, dan mereka terdorong untuk memenuhi segala kebutuhannya sehingga lebih giat untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal. Sedangkan rentang usia 31-40 tahun tersebut merupakan usia untuk mempertahankan pekerjaan yang ditekuni dan mereka terdorong untuk memenuhi segala kebutuhannya sehingga lebih giat untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal agar bisa mempertahankan bahkan meningkatkan posisi mereka. Dapat dikatakan karyawan PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan sebagian besar merupakan generasi muda.

4.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Karyawan PT Bank Mandiri Tbk	
	Frekuensi	Persentase (%)
0-2 Tahun	28	19,7
3-5 Tahun	82	57,7
6–10 Tahun	32	22,5
Total	142	100,0

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 4.4 terlihat profil responden berdasarkan lama bekerja para karyawan perusahaan. Karyawan PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan sebagian besar responden memiliki lama kerja 3 – 5 tahun sebanyak 82 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan tersebut sebagian besar merupakan karyawan yang tergolong masih baru. Hal ini sesuai dengan usia karyawan yang masih tergolong usia produktif.

Statistik Diskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan atau penyajian data guna dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti. Hasil

statistik dari variabel *Corporate Social Responsibility*, *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation* di PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

4.1.4 Analisis *Corporate Social Responsibility*

Tabel 4.4

Statistik Diskriptif *Corporate Social Responsibility*

No	<i>Corporate Social Responsibility</i>	Mean
1	Perusahaan berupaya mengurangi dampak kegiatan operasional terhadap lingkungan	4.27
2	Perusahaan mencoba mendaur ulang sumber daya untuk menciptakan barang dan jasa baru	4.32
3	Perusahaan berkomitmen terhadap penghematan energi dan air	4.21
4	Perusahaan memberikan sumbangan amal secara teratur	4.16
5	Perusahaan berterima kasih kepada karyawan yang telah memberikan partisipasi untuk Masyarakat umum	4.01
6	Perusahaan berupaya membantu Masyarakat yang membutuhkan dengan menyumbangkan sejumlah barang	4.20
Mean		4,19

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,19, artinya *Corporate Social Responsibility* perusahaan tersebut tergolong baik. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,32 yang menunjukkan bahwa secara umum perusahaan mencoba mendaur ulang sumber daya untuk menciptakan barang dan jasa baru.

4.1.5 Analisis *Green Human Resource Management*

Tabel 4.5

Statistik Diskriptif *Green Human Resource Management*

No	<i>Green Human Resource Management</i>	Mean
2	Perusahaan saya menarik karyawan melalui komitmen lingkungannya	4,11
3	Perusahaan saya menciptakan program pelatihan lingkungan untuk para karyawan	4,11
6	Perusahaan saya mendorong keterlibatan karyawan dalam isu lingkungan	4,25

7	Tujuan lingkungan untuk para Manajer ditetapkan oleh perusahaan saya	4,21
<i>Mean</i>		4,17

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,17, artinya perusahaan memiliki *Green Human Resource Management* tergolong baik. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,25 yang menunjukkan bahwa perusahaan saya mendorong keterlibatan karyawan dalam isu lingkungan.

4.1.6 Analisis *Organizational Reputation*

Tabel 4.6
Statistik Diskriptif *Organizational Reputation*

No	<i>Organizational Reputation</i>	Mean
1	Perusahaan meningkatkan reputasi karena pelatihan pendidikan lingkungan yang sensitif	4,28
2	Perusahaan meningkatkan reputasi dalam menjaga standar lingkungan yang tinggi	4,34
4	Perusahaan meningkatkan reputasi karena pelatihan pendidikan lingkungan yang sensitif	4,27
5	Perusahaan meningkatkan reputasi dalam menjaga standar lingkungan yang tinggi	4,34
<i>Mean</i>		4,31

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,31, artinya *Organizational Reputation* perusahaan tersebut tergolong baik. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,34 yang menunjukkan bahwa Perusahaan meningkatkan reputasi dalam menjaga standar lingkungan yang tinggi dan perusahaan meningkatkan reputasi dalam menjaga standar lingkungan yang tinggi.

4.1.7 Analisis *Organizational performance*

Tabel 4.7
Statistik Diskriptif *Organizational performance*

No	<i>Organizational performance</i>	Mean
1	Perusahaan mencapai target keuntungan	4,18
2	Perusahaan mencapai target penjualan	4,16
3	Laba atas tujuan investasi Perusahaan tercapai	4,09
4	Kualitas produk dan jasa Perusahaan mempunyai kualitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pesaing	4,17
5	Perusahaan memiliki tingkat retensi pelanggan yang lebih tinggi dari pesaing	4,23
<i>Mean</i>		4,17

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,17, artinya *Organizational performance* karyawan terhadap perusahaan tersebut tergolong baik. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,23 yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat retensi pelanggan yang lebih tinggi dari pesaing.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif *Corporate Social Responsibility*, *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation* di PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan p-value dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika p-value < 0,05 maka, H0 tidak didukung, Ha didukung.
- Jika p-value ≥ 0,05 maka, H0 didukung, Ha tidak didukung.

Adapun pembahasan dari masing – masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

4.1.8 Analisis pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Reputation*

Hipotesis 1:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Reputation* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0 : *Corporate Social Responsibility* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*.

Ha : *Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Corporate Social Responsibility</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Reputation</i>	0,333	0,098	Hipotesis tidak didukung

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,333 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Corporate Social Responsibility* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Reputation* yaitu sebesar 0,333 satuan. Dengan nilai p-value 0,098 ≥ alpha 0,05 maka keputusan

dari pengujian statistik tersebut adalah H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Corporate Social Responsibility* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Reputation* pada taraf nyata 5%.

4.1.9 Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Reputation*.

Hipotesis 2:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Reputation* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0 : *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*

Ha : *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Reputation</i>	0,745	0,135	Hipotesis tidak didukung

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,745 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Green Human Resource Management* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Reputation* yaitu sebesar 0,745 satuan. Dengan nilai p-value 0,135 ≥ alpha 0,05 maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Reputation* pada taraf 5%.

4.1.10 Analisis pengaruh *Organizational Reputation* terhadap *Organizational Performance*

Hipotesis 3:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Organizational Reputation* terhadap *Organizational Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0 : *Organizational Reputation* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Ha : *Organizational Reputation* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Organizational Reputation</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i>	0,127	0,026	Hipotesis didukung

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,127 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Organizational Reputation* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Performance* yaitu sebesar 0,127 satuan. Dengan nilai p-value $0,026 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H0 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Reputation* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasakan adanya *Organizational Reputation* tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan *Organizational Performance* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Organizational Reputation* maka, tingkat *Organizational Performance* dalam dirinya juga akan rendah.

4.1.11 Analisis pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance*

Hipotesis 4:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0 : *Corporate Social Responsibility* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Ha : *Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Corporate Social Responsibility</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i>	0,369	0,035	Hipotesis didukung

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,369 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Corporate Social Responsibility* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Performance* yaitu sebesar 0,369 satuan. Dengan nilai p-value 0,035 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H0 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasakan adanya *Corporate Social Responsibility* tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan *Organizational Performance* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Corporate Social Responsibility* maka, tingkat *Organizational Performance* dalam dirinya juga akan rendah.

4.1.12 Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance*

Hipotesis 5:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0 : *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Ha : *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Green Human Resource Management</i>	1,613	0,038	Hipotesis didukung

<p>memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i></p>			
--	--	--	--

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 1,613 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Green Human Resource Management* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Performance* yaitu sebesar 1,613 satuan. Dengan nilai p-value $0,038 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasakan adanya *Green Human Resource Management* tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan *Organizational Performance* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Green Human Resource Management* maka, tingkat *Organizational Performance* dalam dirinya juga akan rendah.

4.1.13 Analisis pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*

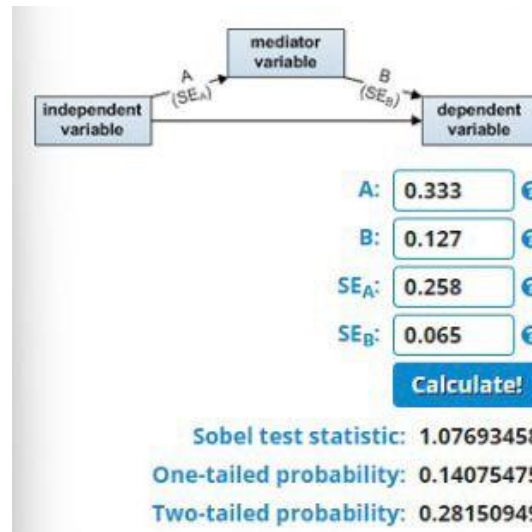
Hipotesis 6:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 : *Corporate Social Responsibility* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*

H_a : *Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*

Gambar 4.1
Hasil Uji Hipotesis 6



Sumber : *Sobel test*

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Corporate Social Responsibility</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Reputation</i>	1,077	0,071	Hipotesis tidak didukung

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 1,077 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Corporate Social Responsibility* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Performance* yaitu sebesar 1,077 satuan yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*. Dengan nilai p-value $0,071 \geq \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Corporate Social Responsibility* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation* pada taraf nyata 5%.

4.1.14 Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*

Hipotesis 7:

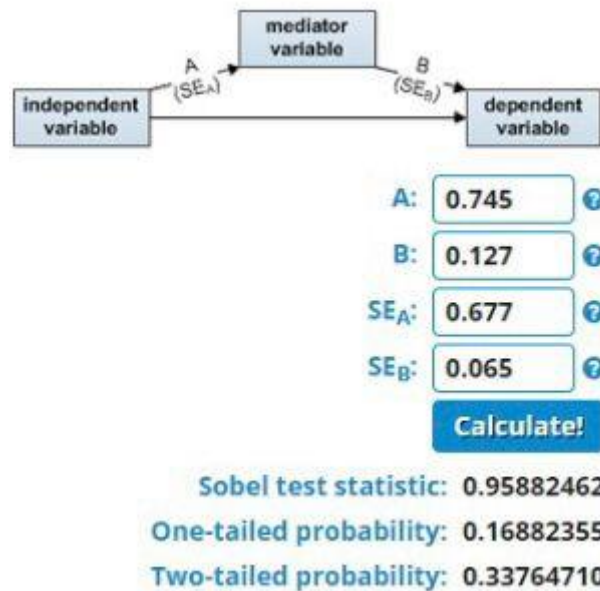
Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0 : *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*

Ha : *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*

Gambar 4.2

Hasil Uji Hipotesis 7



Sumber : *Sobel test*

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Green Human Resource Management</i>	0,959	0,085	Hipotesis tidak didukung

<p>memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Reputation</i></p>			
---	--	--	--

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,959 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Green Human Resource Management* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Performance* yaitu sebesar 0,959 satuan yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*. Dengan nilai p-value $0,085 \geq$ alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation* pada taraf nyata 5%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan dari masing – masing hasil penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Reputation*. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yan *et al.*, 2022) dalam penelitiannya juga menyatakan *Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Corporate Reputation*. Penelitian lain oleh (Kumari *et al.*, 2021) juga menemukan bahwa *Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*.

Karyawan menganggap *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk tidak dipengaruhi oleh *Corporate Social Responsibility*. Keterlibatan PT Bank Mandiri Tbk dalam isu lingkungan dan komunitas secara positif belum dianggap dapat meningkatkan kredibilitas dan reputasi PT Bank Mandiri Tbk termasuk kepercayaan dan keahlian yang dinilai baik oleh masyarakat. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, maka *Corporate Social Responsibility* tidak dapat memengaruhi *Organizational Reputation* pada PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan.

Hipotesis 2: *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Reputation*. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

(Wang *et al.*, 2023) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Reputation*. Penelitian lain oleh (Merlin & Chen, 2022) juga menemukan bahwa *Organizational Reputation* berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management*.

Karyawan menganggap pengelolaan *Green Human Resource Management* PT Bank Mandiri Tbk tidak berkaitan dengan *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk. *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk yang baik tidak bisa menjadikan tolak ukur PT Bank Mandiri Tbk dalam pengelolaan *Green Human Resource Management*. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, maka *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Reputation* pada PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan.

Hipotesis 3: *Organizational Reputation* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Organizational Reputation* terhadap *Organizational Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Rays *et al.*, 2022) juga berpendapat bahwa *Organizational Reputation* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan memiliki *Organizational Reputation* yang akan memengaruhi terhadap *Organizational Performance* perusahaan tersebut. Oleh karena itu, PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan dalam meningkatkan *Organizational Performance* perusahaan dapat meningkatkan juga *Organizational Reputation* perusahaan.

Karyawan menganggap *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk dipengaruhi oleh *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk sendiri. *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk secara positif bisa menjadikan tolak ukur PT Bank Mandiri Tbk dalam meningkatkan *Organizational Performance*. Hasil temuan ini, dapat digunakan oleh manager PT Bank Mandiri Tbk meningkatkan *Organizational Reputation* agar dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk.

Hipotesis 4: *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Pengujian hipotesis keempat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yan *et al.*, 2022) juga berpendapat bahwa *Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan memiliki *Corporate Social Responsibility* yang akan memengaruhi terhadap *Organizational Performance* perusahaan tersebut. Oleh karena itu, PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan dalam meningkatkan *Organizational Performance* perusahaan dapat meningkatkan juga *Corporate Social Responsibility* perusahaan.

Karyawan menganggap *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk dipengaruhi oleh *Corporate Social Responsibility*. Keterlibatan PT Bank Mandiri Tbk dalam isu lingkungan dan komunitas secara positif dianggap dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk. Hasil temuan ini, dapat digunakan oleh manager PT Bank Mandiri Tbk meningkatkan *Corporate*

Social Responsibility agar dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk.

Hipotesis 5: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dari pengelolaan *Organizational Performance*

Pengujian hipotesis kelima disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yin, 2023) juga berpendapat bahwa *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan memiliki *Green Human Resource Management* yang akan memengaruhi terhadap *Organizational Performance* perusahaan tersebut. Oleh karena itu, PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan dalam meningkatkan *Organizational Performance* perusahaan dapat meningkatkan juga *Green Human Resource Management* perusahaan.

Karyawan menganggap *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk dipengaruhi oleh pengelolaan *Green Human Resource Management*. Manager PT Bank Mandiri Tbk dalam pengelolaan *Green Human Resource Management* karyawan secara positif dianggap dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk. Hasil temuan ini, dapat digunakan oleh manager PT Bank Mandiri Tbk dalam mengelola *Green Human Resource Management* karyawan agar dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk.

Hipotesis 6: *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*

Pengujian hipotesis keenam disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yan *et al.*, 2022) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, maka *Corporate Social Responsibility* tidak dapat memengaruhi *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation* pada PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan.

Karyawan menganggap *Organizational Reputation* tidak mampu menjadi mediator antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance*. Padahal *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Namun *Organizational Reputation* tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility* dan *Organizational Reputation* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Performance*. Sehingga *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk kurang tepat dalam menjadikan tolak ukur PT Bank Mandiri Tbk dalam meningkatkan *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance*. Hasil temuan ini, menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor lain yang lebih dominan yang dapat menjadi mediator antara *Corporate Social Responsibility*

terhadap *Organizational Performance* dalam lingkungan kerja PT Bank Mandiri Tbk.

Hipotesis 7: *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*

Pengujian hipotesis ketujuh disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yadiati *et al.*, 2019) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, maka *Green Human Resource Management* tidak dapat memengaruhi *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation* pada PT Bank Mandiri Tbk di Jakarta Selatan.

Karyawan menganggap *Organizational Reputation* tidak mampu menjadi mediator antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance*. Padahal *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Namun *Organizational Reputation* tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management* dan *Organizational Reputation* tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management*. Sehingga *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk kurang tepat dalam menjadikan tolak ukur PT Bank Mandiri Tbk dalam meningkatkan *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance*. Hasil temuan ini, menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor lain yang lebih dominan yang dapat menjadi mediator antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance* dalam lingkungan kerja PT Bank Mandiri Tbk

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini yang menguji hubungan antara *Corporate Social Responsibility*, *Green Human Resource Management*, *Organizational Reputation* dan *Organizational Performance* ditemukan beberapa temuan penting.

1. Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif mengenai indikator *Corporate Social Responsibility*, *Green Human Resource Management*, *Organizational Reputation*, *Organizational Performance* pada PT Bank Mandiri Tbk. menunjukkan hasil bahwa Perusahaan merasakan adanya *Corporate Social Responsibility*, *Green Human Resource Management*, *Organizational Reputation*, *Organizational Performance* pada PT Bank Mandiri Tbk dan anak perusahaannya di Jakarta Selatan. Perusahaan akan merasa lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap lingkungan.
2. *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*, artinya karyawan menganggap *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk tidak dipengaruhi oleh *Corporate Social Responsibility*. Keterlibatan PT Bank Mandiri Tbk dalam isu lingkungan dan komunitas belum dianggap dapat meningkatkan kredibilitas dan reputasi PT Bank Mandiri Tbk termasuk kepercayaan dan keahlian yang dinilai baik oleh

masyarakat. Hasil temuan ini, menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi hubungan ini dalam lingkungan kerja PT Bank Mandiri Tbk.

3. *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Reputation*, artinya karyawan menganggap pengelolaan *Green Human Resource Management* PT Bank Mandiri Tbk tidak berkaitan dengan *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk. *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk yang baik tidak bisa menjadikan tolak ukur PT Bank Mandiri Tbk dalam pengelolaan *Green Human Resource Management*. Hasil temuan ini, menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi hubungan ini dalam lingkungan kerja PT Bank Mandiri Tbk.
4. *Organizational Reputation* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*, karyawan menganggap *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk dipengaruhi oleh *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk sendiri. *Organizational Reputation* PT Bank Mandiri Tbk yang baik bisa menjadikan tolak ukur PT Bank Mandiri Tbk dalam melakukan *Organizational Performance*. Hasil temuan ini, dapat digunakan oleh manager PT Bank Mandiri Tbk meningkatkan *Organizational Reputation* agar dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk.
5. *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*, karyawan menganggap *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk dipengaruhi oleh *Corporate Social Responsibility*. Keterlibatan PT Bank Mandiri Tbk dalam isu lingkungan dan komunitas dianggap dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk. Hasil temuan ini, dapat digunakan oleh manager PT Bank Mandiri Tbk meningkatkan *Corporate Social Responsibility* agar dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk.
6. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*, karyawan menganggap *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk dipengaruhi oleh pengelolaan *Green Human Resource Management*. Manager PT Bank Mandiri Tbk dalam pengelolaan *Green Human Resource Management* karyawan dianggap dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk. Hasil temuan ini, dapat digunakan oleh manager PT Bank Mandiri Tbk dalam mengelola *Green Human Resource Management* karyawan agar dapat meningkatkan *Organizational Performance* PT Bank Mandiri Tbk.
7. *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*, artinya *Organizational Reputation* tidak mampu menjadi mediator antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance*. Padahal *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Hasil temuan ini, menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor lain yang lebih dominan yang dapat menjadi mediator antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Organizational Performance* dalam lingkungan kerja PT Bank Mandiri Tbk.

8. *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Reputation*, artinya *Organizational Reputation* tidak mampu menjadi mediator antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance*. Padahal *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Hasil temuan ini, menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor lain yang lebih dominan yang dapat menjadi mediator antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Performance* dalam lingkungan kerja PT Bank Mandiri Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Achieng Owino, W. (2016). Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3), 19. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160403.11>
- Afum, E., Agyabeng-Mensah, Y., Opoku Mensah, A., Mensah-Williams, E., Baah, C., & Dacosta, E. (2021). Internal environmental management and green human resource management: significant catalysts for improved corporate reputation and performance. *Benchmarking*, 28(10), 3074–3101. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2020-0504>
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Alnehabi, M., & Al-Mekhlafi, A. B. A. (2023). The Association between Corporate Social Responsibility, Employee Performance, and Turnover Intention Moderated by Organizational Identification and Commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 15(19). <https://doi.org/10.3390/su151914202>
- Aminu, A., & Harashid, M. (n.d.). *Munich Personal RePEc Archive Corporate Social Responsibility: A Review on definitions, core characteristics and theoretical perspectives*.
- An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. (n.d.). www.wileypluslearningspace.com
- Ansari, R., Banihashemi, S. A., Taherkhani, R., & Moradi, S. (2022). Decision Support System for Analyzing Key Performance Indicators in Construction Projects Management. *International Journal of Engineering, Transactions A: Basics*, 35(5), 865–874. <https://doi.org/10.5829/ije.2022.35.05b.03>
- Aryska, M. (2017). PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN (KASUS RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU). In *JOM FISIP* (Vol. 4, Issue 1).
- Barinua, V. (2022). GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. In *International Journal of Advanced Academic Research /: Vol. ISSN* (Issue 4). www.ijaar.org
- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*, 28(6), 977–1011. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2019-0574>

- Camilleri, M. A., Strazzullo, S., & Filippelli, S. (n.d.). *CALL FOR PAPERS: Recent Advances in Strategic Corporate Social Responsibility: Theoretical and Empirical Contributions on Sustainable Business Models*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33780.42883>
- Chaudhary, R. (2019). *Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis*.
- Dewi, D. M. (2013). CSR EFFECT ON MARKET AND FINANCIAL PERFORMANCE. In *Dian Masita Dewi El-Dinar* (Vol. 1, Issue 2).
- Dimas Pangestu, M., Haj, Z. N., Emilisa, N., & Sastro, B. P. (2023). Analisis Hubungan Antara Ghrms, Corporate Social Responcibility, Organizational Citizenship Behavior, Dan Enviromental Management System Di Pt. Gojek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 480–499. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8317706>
- Dowling, Peter., Festing, Marion., & Engle, A. D. (2013). *International human resource management*. Cengage Learning.
- Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031718>
- Esteban-Sanchez, P., de la Cuesta-Gonzalez, M., & Paredes-Gazquez, J. D. (2017). Corporate social performance and its relation with corporate financial performance: International evidence in the banking industry. *Journal of Cleaner Production*, 162, 1102–1110. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.06.127>
- Freeman, R. E., & Dmytriiev, S. (2020). Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning From Each Other. *Symphonya. Emerging Issues in Management*, 1, 7–15. <https://doi.org/10.4468/2017.1.02freeman.dmytriiev>
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- Garde-Sanchez, R., López-Pérez, M. V., & López-Hernández, A. M. (2018). Current trends in research on social responsibility in state-owned enterprises: A review of the literature from 2000 to 2017. *Sustainability (Switzerland)*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/su10072403>
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1065431>
- GÜNDOĞDU, A., & ŞEŞEN, H. (2022). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Kurumsal İtibarın Aracılık Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(2), 101–114. <https://doi.org/10.18394/iid.1114769>
- Haerani, F. (2017). *STRATEGI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DALAM RANGKA MENINGKATKAN REPUTASI PERUSAHAAN (Dalam Kajian Aspek Hukum Bisnis)*. 4, 637–655. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1257791>

- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2020). Corporate social responsibility and human resource management: Towards sustainable business organizations. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12030841>
- Hossin, M. A., Hosain, M. S., Frempong, M. F., Adu-Yeboah, S. S., & Mustafi, M. A. A. (2021). What drives sustainable organizational performance? The roles of perceived organizational support and sustainable organizational reputation. *Sustainability (Switzerland)*, 13(22). <https://doi.org/10.3390/su132212363>
- Hur, W. M., Kim, H., & Woo, J. (2014). How CSR Leads to Corporate Brand Equity: Mediating Mechanisms of Corporate Brand Credibility and Reputation. *Journal of Business Ethics*, 125(1), 75–86. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1910-0>
- Ivanova-Gongne, M., Torkkeli, L., Hannibal, M., Uzhegova, M., Barner-Rasmussen, W., Dziubaniuk, O., & Kulkov, I. (2022). Cultural sensemaking of corporate social responsibility: A dyadic view of Russian–Finnish business relationships. *Industrial Marketing Management*, 101, 153–164. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2021.12.010>
- Kalyar, M. N., Ali, F., & Shafique, I. (2021). Green mindfulness and green creativity nexus in hospitality industry: examining the effects of green process engagement and CSR. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(8), 2653–2675. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2020-1079>
- Khan, M. H., & Noorizwan Muktar, S. (2020). Mediating role of organizational attractiveness on the relationship between green recruitment and job pursuit intention among students of Universiti Teknologi Malaysia. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1832811>
- Kim, J., & Lennon, S. J. (2013). Effects of reputation and website quality on online consumers' emotion, perceived risk and purchase intention: Based on the stimulus-organism-response model. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 7(1), 33–56. <https://doi.org/10.1108/17505931311316734>
- Kumari, K., Rashid, S., Abbas, J., Amin, M., & Haq, U. (n.d.). Role of Corporate Social Responsibility in Corporate Reputation via Organizational Trust and Commitment. *Reviews of Management Sciences*, III(2). <https://doi.org/10.53909/admin.v3i2.84>
- Lee, D. (2016). Organizational Reputation. In *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 1–5). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3001-1
- Liesander, I., Dharmayanti, D., & Si, M. (n.d.). *PENGARUH DIGITAL MARKETING TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE DENGAN INTELLECTUAL CAPITAL DAN PERCEIVED QUALITY SEBAGAI*

VARIABEL INTERVENING PADA INDUSTRI HOTEL BINTANG LIMA DI JAWA TIMUR.

- Mardikanto, T. (2014). *CSR : corporate Social Responsibility : tanggungjawab sosial korporasi*. Alfabeta.
<https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000794395500928.bib?lang=en>
- Merlin, M. L., & Chen, Y. (2022). Impact of green human resource management on organizational reputation and attractiveness: The mediated-moderated model. *Frontiers in Environmental Science*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.962531>
- Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D | Perpustakaan Universitas Negeri Makassar*. (n.d.). Retrieved December 3, 2023, from <https://pustaka.unm.ac.id/opac/detail-opac?id=35458>
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8). <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Opatha, H. H. D. N. P., & Hewapathirana, &. (2019). Defining Green and Green Human Resource Management: A Conceptual Study. In *International Journal of Arts and Commerce* (Vol. 8, Issue 5). www.ijac.org.uk
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. In *International Journal of Manpower* (Vol. 41, Issue 7, pp. 845–878). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Polychronidou, P., Ioannidou, E., Kipouros, A., Tsourgiannis, L., & Simet, G. F. (2014). Corporate Social Responsibility in Greek Banking Sector – An Empirical Research. *Procedia Economics and Finance*, 9, 193–199.
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00020-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00020-3)
- Puryantini, N., A., R., Shinta P., D., & Tjahjadi, B. (2018). The Association of Knowledge Management, Organization Culture, and Innovation with Organizational Performance: A Case at Study Institute Research XYZ. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 20(1), 39–52. <https://doi.org/10.9744/jak.20.1.39-52>
- Qasrawi, B. T., Almahamid, S. M., & Qasrawi, S. T. (2017). The impact of TQM practices and KM processes on organisational performance: An empirical investigation. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 34(7), 1034–1055. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-11-2015-0160>
- Rahayu, S. A., & Emilisa, N. (2023). Jurnal Multidisiplin Indonesia PENGARUH EMPLOYEE PARTICIPATION IN THE DECISION-MAKING DAN BENEVOLENT LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT BEHAVIOUR YANG DIMEDIASI OLEH AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KARYAWAN H&M DI JAKARTA. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i2.166>
- Rays, M., Aryati, T., & Augustine, Y. (n.d.). A new decade for social changes Investing the effect of learning organization, organizational culture, company reputation on organizational performance. *Www.Techniumscience.Com*, 37, 2022. www.techniumscience.com

- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2012). *Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *jmr_328* 1..14. [https://doi.org/10.1111/\(ISSN\)1468-2370/homepage/teaching](https://doi.org/10.1111/(ISSN)1468-2370/homepage/teaching)
- Risdwiyanto, A. (2017). HIGH-PERFORMANCE ORGANIZATION UNTUK MENGHADAPI TURBULENSI LINGKUNGAN BISNIS. In *JURNAL MAKSIPRENEUR: Vol. VII* (Issue 1).
- Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, P., Saeidi, S. P., & Saeidi, S. A. (2015). How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation, and customer satisfaction. *Journal of Business Research*, 68(2), 341–350. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.024>
- Sengke, G. (2015). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AT DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI UTARA (DISPERINDAG)*. 3, 567–575.
- Singh, K., Abraham, R., Yadav, J., Agrawal, A. K., & Kolar, P. (2023). Linking CSR and organizational performance: the intervening role of sustainability risk management and organizational reputation. *Social Responsibility Journal*, 19(10), 1830–1851. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2022-0309>
- Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Performance: the moderating effect of corporate reputation. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100139>
- Singh Lather, A. (2014). *IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE FACTORS ON ENVIRONMENTAL PERFORMANCE IN MANUFACTURING COMPANIES: AN EMPIRICAL EVIDENCE*. <https://www.researchgate.net/publication/315809059>
- Story, J., & Neves, P. (2015). When corporate social responsibility (CSR) increases performance: Exploring the role of intrinsic and extrinsic CSR attribution. *Business Ethics*, 24(2), 111–124. <https://doi.org/10.1111/beer.12084>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- ur-Rehman, M. Z., Bhatti, Z., & Khan, R. (2022). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT. *Pakistan Journal of Social Research*, 04(04), 940–953. <https://doi.org/10.52567/pjsr.v4i04.903>
- Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed, B. (2016). Organization Performance and Leadership Style: Issues in Education Service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 593–598. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.447>
- Wang, Q., Gazi, M. A. I., Sobhani, F. A., Masud, A. Al, Islam, M. A., & Akter, T. (2023). Green human resource management and job pursuit intention: mediating role of corporate social responsibility and organizational reputation. *Environmental Research Communications*, 5(7). <https://doi.org/10.1088/2515-7620/acda81>

- Yadav, R. S., Dash, S. S., Chakraborty, S., & Kumar, M. (2018). Perceived CSR and Corporate Reputation: The Mediating Role of Employee Trust. In *Vikalpa* (Vol. 43, Issue 3, pp. 139–151). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/0256090918794823>
- Yadiati, W., Nissa, Paulus, S., Suharman, H., & Meiryani. (2019). The role of green intellectual capital and organizational reputation in influencing environmental performance. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(3), 261–268. <https://doi.org/10.32479/ijeep.7752>
- Yan, X., Espinosa-Cristia, J. F., Kumari, K., & Cioca, L. I. (2022). Relationship between Corporate Social Responsibility, Organizational Trust, and Corporate Reputation for Sustainable Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14). <https://doi.org/10.3390/su14148737>
- Yang, J., Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Khan, W., Chuadhry, M. A., Ilyas, M., & Cao, Y. (2023). Assessing the Impact of Corporate Social Responsibility, Green Shared Vision on Voluntary Green Work Behavior: Mediating Role of Green Human Resource Management. *Sustainability*, 15(23), 16398. <https://doi.org/10.3390/su152316398>
- Yin, Q. (n.d.). *Frontiers in Business, Economics and Management The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Performance*.
- Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How proactive environmental strategy facilitates environmental reputation: Roles of green human resource management and discretionary slack. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12030763>