

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Corporate Reputation melalui Job Performance

Adinda Pratiwi¹, Nina Nurhasanah²

Universitas Esa Unggul, Indonesia

adindapratiwi284@gmail.com¹, nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id²

Submitted: 18th July 2026 | **Edited:** 30th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Pratiwi, A., & Nurhasanah, N. (2026). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Corporate Reputation melalui Job Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 2337-2349.

ABSTRACT

This study examines the impact of Green Recruitment and Green Training on job performance, with corporate reputation as a factor, among the workforce of PT Angkasa Pura I. The research is motivated by an awareness of the importance of implementing Green Human Resource Management to enhance both corporate reputation and employee effectiveness, particularly regarding environmental sustainability. The study aims to evaluate how Green Recruitment and Green Training influence corporate reputation and job performance, as well as to examine the moderating role of corporate reputation in these relationships. This quantitative study involved 133 respondents selected via purposive sampling, and the data were analyzed using PLS-SEM. The results indicate that Green Recruitment has a positive and significant impact on both corporate reputation and job performance. Similarly, Green Training exerts a positive and significant influence on corporate reputation and job performance. Furthermore, corporate reputation has a positive and significant effect on job performance. The findings suggest that Green Training by providing job-specific environmental conservation knowledge enables employees to understand and implement sustainable practices in their daily routines. Green Recruitment aims to attract applicants who demonstrate ecological awareness and reflects the organization's commitment to sustainability, thereby enhancing its reputation through environmental responsibility and fair treatment of employees. Job performance is evidenced by employees' ability to devise effective work methods, manage their responsibilities well, and complete tasks on time. Concurrently, a corporate reputation reflected in the fair treatment of employees fosters a relationship of mutual trust, which in turn motivates employees to handle their tasks in a more organized manner and contributes to overall performance improvement.

Key words: Corporate Reputation, Green Human Resource Management, Green training, Green Recruitment, Job Performance

PENDAHULUAN

Keberlanjutan lingkungan telah menjadi isu penting dalam dunia bisnis, yang mendorong perusahaan untuk menerapkan strategi tenaga kerja yang peduli lingkungan (Soleh & Waskito, 2024). Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk mencapai tujuannya, tetapi juga pada perusahaan, tetapi juga penting untuk pelestarian lingkungan hidup (Yusliza et al., 2019). Salah satu contohnya sebuah perusahaan milik negara yang berfokus pada operasional bandara di seluruh Indonesia yaitu PT Angkasa Pura I. PT Angkasa Pura I diakui atas komitmennya terhadap keberlanjutan melalui pelaksanaan berbagai upaya ramah lingkungan, termasuk meningkatkan efisiensi energi,

memanfaatkan sumber energi berkelanjutan, mengelola limbah secara efektif, dan menerapkan kebijakan SDM yang berkelanjutan. Perusahaan ini tidak hanya menekankan pencapaian finansialnya, tetapi juga terlibat dalam perlindungan lingkungan dengan menumbuhkan budaya kerja yang mendorong perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawannya. Upaya ini memperkuat reputasi PT Angkasa Pura I, sebagai perusahaan milik negara yang memiliki kesadaran sosial sekaligus bertanggung jawab (Fanulene et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia harus mengalihkan fokusnya untuk memasukkan praktik-praktik berkelanjutan, karena hal ini dapat meningkatkan efisiensi dalam mengelola karyawan (Soleh & Waskito, 2024). Menurut Arviansyah & Saraswati (2025), kebijakan yang peduli lingkungan hanya akan mencapai hasil terbaik jika karyawan benar-benar terlibat. Tingkat keterlibatan ini dapat meningkatkan keterikatan, dedikasi, dan produktivitas yang selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penerapan strategi perekrutan yang ramah lingkungan sangat penting untuk menarik karyawan yang memprioritaskan kesadaran lingkungan sejak awal proses perekrutan. Selain itu, pelatihan ramah lingkungan membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka dalam menerapkan teknik kerja yang berkelanjutan (Mahfud & Affandi, 2022).

Menurut penelitian empiris terdahulu, praktik-praktik yang berkaitan dengan Green Human Resource Management sangat memengaruhi produktivitas di tempat kerja dan persepsi terhadap perusahaan. Mahfud & Affandi (2022) menemukan bahwa pendekatan rekrutmen yang mengutamakan kepedulian terhadap lingkungan membantu membentuk tenaga kerja, sehingga mendukung pencapaian hasil yang berkelanjutan. Amrutha & Geetha (2021) menjelaskan bahwa pelatihan yang menekankan unsur-unsur lingkungan yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kesadaran akan perlunya pelestarian lingkungan serta mendorong praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Merlin & Chen (2022) mengungkapkan bahwa kegiatan yang terkait dengan Manajemen sumber daya manusia membantu Corporate Reputation. Perusahaan yang konsisten menerapkan praktik ramah lingkungan cenderung membangun reputasi yang baik di mata masyarakat dan menarik calon karyawan.

Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada pemilihan variabel yang digunakan. Sementara penelitian sebelumnya mencakup

berbagai aspek terkait praktik Green Human Resource Management seperti Green Recruitment, Green Training, Green Reward, Organizational Culture, dan Corporate Reputation, penelitian ini memfokuskan perhatiannya pada dua aspek tertentu saja, yaitu Green Training atau Green Recruitment. Kedua aspek tersebut kemudian dikaitkan dengan Corporate reputation dan Job performance. Selain itu, penelitian ini memiliki ciri khas tersendiri terkait subjek penelitiannya. Penelitian ini dilakukan di PT Angkasa Pura I, khususnya di dalam kawasan Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Bandara ini beroperasi dalam kondisi yang berbeda dari sektor lainnya. Suasana kerja di bandara ini menuntut pelayanan yang prima, efisiensi tinggi, dan keberlanjutan. Oleh karena itu, penerapan praktik GHRM di bandara ini sangatlah penting. Penerapan tersebut secara signifikan memengaruhi Corporate Reputation dan Job Performance. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara praktik Green Human Resource Management, corporate reputation, dan Job Performance di industri penerbangan. Temuan dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam mengembangkan teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan rekomendasi praktis bagi perusahaan pengelola bandara, agar mereka dapat meningkatkan citra perusahaan dan Job Performance.

LANDASAN TEORI

Green Human Resource Management

Menurut Renwick (2023) Green Human Resource Management merupakan kumpulan strategi manajemen sumber daya manusia, yang menekankan untuk mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan dalam tindakan ramah lingkungan di tempat kerja mereka. Tetapi, berbagai penelitian berulang kali mengungkapkan bahwa Green Human Resource Management memiliki hubungan positif dengan perilaku karyawan (pro-environmental behaviour), keterlibatan kerja (work engagement), serta inovasi hijau dan kinerja berkelanjutan organisasi (sustainable performance) (Baykal & Bayraktar, 2022). Menurut penelitian Ahmad et al. (2025) mendefinisikan bahwa Green Human Resource Management sebagai pengintegrasian tujuan praktik-praktik berkelanjutan yang diintegrasikan ke dalam semua aspek administrasi sumber daya manusia.

Green Recruitment

Green recruitment merupakan suatu proses perekrutan tenaga kerja yang pada prinsip keberlanjutan lingkungan dengan cara memilih individu yang menunjukkan

dedikasi, kesadaran, dan kepedulian (Mawarni et al., 2025). Green recruitment adalah cara untuk merekrut individu yang memiliki pengetahuan tentang praktik berkelanjutan, memahami sistem lingkungan, serta memiliki wawasan mengenai pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan (Barakat, Mohammed, et al. 2023). Green Recruitment ini sangat penting untuk memastikan bahwa praktik perekrutan selaras dengan rencana perekrutan, tujuan dan arah keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan baru akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mendukung keberlanjutan jangka panjang perusahaan (Jamil et al., 2023).

Green Training

Green Training adalah program yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran lingkungan para karyawan. Pelatihan ini juga memberikan mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuan lingkungannya, tetapi juga mengubah pola pikir dan perilaku karyawan dalam meningkatkan kesadaran mereka (Hendarjanti et al., 2022). Green Training sangat penting untuk membantu perusahaan menciptakan budaya yang mendukung keberlanjutan. Ini membantu karyawan untuk menyadari bagaimana mereka dapat menerapkan praktik ramah lingkungan, seperti meminimalkan limbah, menghemat energi, dan melaporkan dampak lingkungan. Pelatihan ini juga mendorong perubahan perilaku jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan keberlanjutan (Amrutha & Geetha, 2021). Pelatihan ramah lingkungan berfungsi sebagai sarana yang efektif untuk mengubah pola pikir karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam inisiatif keberlanjutan. Pelatihan ini membantu perusahaan memberikan kontribusi positif bagi lingkungan sekaligus meningkatkan kebahagiaan dan keterlibatan karyawan (Yafi et al., 2021).

Corporate Reputation

Corporate reputation adalah bagaimana publik melihat kejujuran, keandalan, dan perilaku terhadap integritas, keandalan, dan praktik etis suatu organisasi dalam menjalankan bisnis. Reputasi yang positif menunjukkan bahwa sebuah perusahaan meraih kesuksesan tidak hanya dengan menghasilkan uang, tetapi juga dengan menangani isu-isu sosial dan lingkungan (Oktavianus et al., 2022). Menurut Landion & Lastanti (2019), corporate reputation dipengaruhi oleh bagaimana berbagai kelompok memandangnya, seperti pelanggan, karyawan, mitra bisnis, dan masyarakat luas. Semakin konsisten suatu perusahaan berperilaku secara etis dan bertanggung jawab,

semakin kuat pula reputasinya. Menurut Sholekhatun Nisa et al. (2024) mendefinisikan reputasi sebagai tolak ukur kepercayaan publik, yang mencerminkan seberapa besar suatu perusahaan dihargai. Reputasi memegang peranan penting bagi organisasi yang fokus utamanya adalah pada administrasi.

Job Performance

Job performance didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh seorang individu atau tim, yang selaras dengan wewenang dan kewajiban masing-masing karyawan dalam jangka waktu tertentu, perusahaan harus mengevaluasi efektivitas karyawannya (Tri Wartono, 2017). Menurut Wardani et al. (2016) menunjukkan bahwa Job Performance merupakan kriteria penting dalam menilai suatu organisasi. Cara seseorang melaksanakan semua tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaannya, jabatannya, atau fungsinya di dalam perusahaan merupakan aspek kinerja karyawan yang dapat diukur berbagai elemen yang memengaruhi hasil kinerja. Job Performance memiliki kaitan dengan laba perusahaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dapat memberikan kontribusi yang positif pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Nurhasanah et al., 2023). Sinambela & Lestari (2021) mengungkapkan peningkatan Job Performance dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang meliputi kualitas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif teknik survei, yang bertujuan untuk mengevaluasi secara empiris hubungan antar variabel berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari responden. Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal (sebab-akibat). Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu Green Recruitment dan Green Training (X), variabel mediasi (intervening) yaitu Corporate Reputation (Z) dan variabel terikat (dependen) yaitu Job Performance (Y).

Populasi dari penelitian ini ialah karyawan tetap yang bekerja pada PT Angkasa Pura I (Persero), khususnya di Bandara Internasional Soekarno-Hatta, pada bagian operasional dan pelayanan pelanggan yang terlibat langsung dalam penerapan kebijakan serta aktivitas ramah lingkungan perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin memperoleh responden

yang memiliki pemahaman dan pengalaman langsung terhadap kebijakan perusahaan terkait praktik Green Human Resource Management (GHRM), seperti Green Recruitment dan Green Training. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap yang telah bekerja minimal dua tahun, serta pernah mengikuti pelatihan atau aktivitas yang berkaitan dengan kebijakan lingkungan perusahaan, seperti pelatihan efisiensi energi, program pengelolaan limbah, atau kegiatan ramah lingkungan yang dilaksanakan di Bandara Internasional Soekarno-Hatta.

Metode analisis yang digunakan disesuaikan dengan pendekatan kuantitatif dan tujuan inferensial dari penelitian ini. Sebelum kuesioner dikirimkan kepada semua orang, kuesioner tersebut diuji kepada sekelompok kecil 30 orang. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan pertanyaan yang diajukan jelas dan mudah dipahami. Tujuan pretest adalah untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan dalam kuesioner dapat dipahami dengan baik. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan kompleks antara variabel laten dan indikator-indikatornya.

Analisis utama dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu outer model dan inner model. Pada tahap outer model, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap indikator dapat merepresentasikan konstruk laten dengan baik. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE), di mana indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor > 0.70 dan nilai AVE > 0.50 (Hair et al., 2022). Validitas diskriminan diuji menggunakan metode Cross Loading, Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dengan ketentuan nilai HTMT < 0.90 yang menunjukkan bahwa konstruk satu dengan lainnya memiliki perbedaan yang jelas (Henseler et al., 2015). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0.70 (Hair et al., 2022).

Tahap kedua adalah inner model, yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh antar konstruk laten berdasarkan hipotesis yang diajukan. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Path Coefficient untuk menentukan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel, serta nilai p-value untuk menilai signifikansi pengaruh tersebut, di mana pengaruh dianggap signifikan jika p-values < 0.05 atau t-statistic > 1.96 pada tingkat

signifikansi 5% (Hair, 2022) . Nilai Coefficient of Determination (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Green Recruitment dan Green Training) mampu menjelaskan variabel dependen (Corporate Reputation dan Job Performance), dengan kategori >0.75 (kuat), $0.50-0.74$ (sedang), $0.25-0.49$ (lemah) dan < 0.25 (sangat lemah). Sementara itu, nilai Predictive Relevance (Q^2) digunakan untuk menilai kemampuan prediksi model, dan dinyatakan memiliki relevansi prediktif apabila $Q^2 > 0$ (Hair, 2022) . Selain itu, dilakukan pula pengujian Effect Size (f^2) untuk melihat besarnya pengaruh setiap konstruk independen terhadap dependen, dengan kriteria $0.02-0.14$ (kecil), $0.15-0.34$ (sedang), dan >0.35 (besar) (cohen, 2013). Terakhir, uji Indirect Effect atau mediasi dilakukan untuk menilai apakah variabel Corporate Reputation berperan sebagai mediasi dalam pengaruh antara Green Recruitment dan Green Training terhadap Job Performance.

HASIL PENELITIAN

Hasil Pretest

Berdasarkan hasil uji pretest, seluruh item pernyataan pada variabel Corporate Reputation (CR), Green Recruitment (GR), Green Training (GT), dan Job Performance (JP) dinyatakan valid karena seluruh nilai R Hitung lebih besar dibandingkan R Tabel sebesar 0.3610. Pada variabel Corporate Reputation, nilai R Hitung berada pada rentang $0.699-0.897$ dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.884, sehingga instrumen dinyatakan sangat reliabel. Variabel Green Recruitment memiliki nilai R Hitung sebesar $0.772-0.908$ dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.791 yang menunjukkan bahwa instrumen reliabel. Selanjutnya, variabel Green Training memperoleh nilai R Hitung sebesar $0.635-0.893$ dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.884, sehingga instrumen dinyatakan sangat reliabel. Sementara itu, variabel Job Performance memiliki nilai R Hitung sebesar $0.669-0.874$ dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.720, yang menunjukkan bahwa instrumen reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas karena nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel telah melebihi batas minimum > 0.70 , sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Outer Loadings

Hasil uji Outer Model Analysis yang meliputi uji validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk diukur dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai outer loading,

dimana nilai harus > 0.70 untuk dianggap kuat dalam memvalidasi indikator. Selain itu, dalam penelitian ini nilai Average Variance Extracted (AVE) juga digunakan untuk mengukur seberapa baik indikator-indikator mampu menjelaskan varians dari variabel laten (konstruk) yang ingin diukur, dengan nilai harus > 0.50 untuk dianggap memadai.

Uji Validitas

Pada tahap pengujian outer model, validitas konvergen dinilai melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted atau AVE. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai outer loading > 0.70 dan AVE > 0.50 . Dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian mewakili variabel yang diukur dengan tepat dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai HTMT antar konstruk berada di bawah ambang batas 0.90, yang berarti tidak terdapat korelasi berlebihan antar konstruk yang berbeda. Nilai akar kuadrat Fornell-Larcker pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, yang menandakan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan variabelnya sendiri secara lebih baik daripada konstruk lainnya. Seluruh indikator dalam Cross Loading memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi tumpang tindih antar indikator konstruk.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sangat baik pada uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0.838-0.930 dan Composite Reliability antara 0.885-0.945. Nilai-nilai ini telah melampaui ambang batas minimum sebesar 0.70, sebagaimana dikehendaki oleh Hair et al. (2022) yang menyatakan bahwa konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0.70 karena mencerminkan konsistensi internal yang memadai dalam pengukuran konstruk.

R-Square

Nilai R-Square merupakan indikator yang menunjukkan seberapa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model struktural. Berdasarkan tabel 5, variabel Corporate Reputation memiliki nilai R-Square 0.229 dan R-Square Adjusted sebesar 0.218, yang dikategorikan sangat lemah (weak). Artinya, sekitar 22,9% variasi Corporate Reputation dapat dijelaskan oleh Job Performance. Sedangkan, Job Performance R-Square 0.345 dan R-Square Adjusted 0.330 berada dalam kategori lemah.

Hal ini sesuai dengan skema interpretasi Hair et al. (2022), yakni > 0.75 (kuat), $0.50-0.74$ (sedang), $0.25-0.49$ (lemah) dan < 0.25 (sangat lemah). Meskipun nilai R-Square dan R-Square Adjusted beberapa konstruk tergolong lemah, hal ini masih dapat diterima dalam penelitian sosial. Hal ini disebabkan karena kedua variabel tersebut hanya dipengaruhi oleh satu variabel independen utama, yang menjadi fokus utama dalam model penelitian ini. Model yang sederhana namun fokus ini tetap relevan secara teoritis. Sebuah studi dari Ozili (2023) menegaskan bahwa dalam konteks ilmu sosial, R-Square rendah (> 0.10) masih layak asalkan sebagian besar prediktor menunjukkan efek yang signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square adjusted	Interpretasi (Hair et al., 2022)
Corporate Reputation	0.229	0.218	Lemah (Weak)
Job Performance	0.345	0.330	Lemah (Weak)

Sumber: Olah data PLS-SEM, 2026

Pembahasan

Pada hipotesis pertama Green Recruitment berpengaruh positif terhadap Corporate Reputation. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut dapat membangun citra yang positif dengan menunjukkan komitmen terhadap isu-isu ekologi serta memperlakukan karyawannya secara adil.

Hipotesis kedua Green Training berpengaruh positif dengan Corporate Reputation. Situasi ini juga tercermin dari karakteristik responden penelitian ini, dimana mayoritas responden berada dalam rentang usia 26–35 dan 36–45 tahun. Selain itu, Green training, yang dilaksanakan melalui pendidikan terkait pekerjaan di bidang pelestarian lingkungan, membantu para pekerja memahami dan menerapkan praktik-praktik berkelanjutan dalam tugas sehari-hari mereka.

Hipotesis ketiga Green Recruitment berpengaruh positif terhadap Job Performance. Peningkatan ini terjadi karena perusahaan secara efektif memilih keyakinan, keterampilan, dan dedikasinya terhadap keberlanjutan selaras dengan budaya perusahaan. Selain itu, sebagian besar karyawan memiliki kualifikasi D4/S1 dinilai memiliki kemampuan analitis dan profesionalisme yang membantu meningkatkan pada kinerja kerja.

Hipotesis keempat Green Training berpengaruh positif terhadap Job Performance. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada isu-isu ekologi dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas pekerja dalam menjalankan tugas mereka.

Hipotesis kelima Corporate Reputation berpengaruh positif terhadap job performance. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan reputasi yang kuat cenderung lebih mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerjanya.

Hipotesis keenam Corporate reputation memoderasi hubungan positif antara Green Recruitment dan Job performance. Perusahaan yang memperlakukan karyawannya secara adil menampilkan citra korporat yang positif, karena hal ini menunjukkan penghargaan terhadap hak dan kesejahteraan karyawan.

Hipotesis ketujuh Corporate reputation memoderasi hubungan positif antara Green Training dan Job performance. Hal ini terjadi karena perusahaan ini menghargai tenaga kerjanya secara adil, yang berkontribusi pada citra positif perusahaan serta meningkatkan kepercayaan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Tabel 2. Hasil Uji Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Corporate Reputation berpengaruh positif terhadap Job Performance	0.214	2.401	0.016	Diterima
H2	Green Recruitment berpengaruh positif terhadap Corporate Reputation	0.157	2.358	0.018	Diterima
H3	Green Recruitment berpengaruh positif terhadap Job Performance	0.198	2.947	0.003	Diterima
H4	Green Training berpengaruh positif terhadap Corporate Reputation	0.420	5.734	0.000	Diterima
H5	Green Training berpengaruh positif terhadap Job Performance	0.368	4.176	0.000	Diterima

Sumber: Olah data PLS-SEM, 2026

Tabel 3. Hasil Uji Indirect Effect

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Original sample (β)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H6	Green Recruitment > Corporate Reputation > Job Performance	0.034	1.504	0.133	Ditolak
H7	Green Training > Corporate Reputation > Job Performance	0.090	2.316	0.021	Diterima

Sumber: Olah data PLS-SEM, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 2, H1, H2, H3, H4, dan H5 dinyatakan diterima karena memiliki nilai P-Values < 0.05 dan nilai T-Statistics > 1.96, sesuai dengan kriteria signifikansi yang disarankan oleh Hair et al. (2022). Hasil ini menunjukan bahwa Corporate Reputation berpengaruh positif terhadap Job Performance

dengan nilai ($O = 0.214$; $T = 2.401$). Selanjutnya, Green Recruitment berpengaruh positif terhadap Corporate Reputation ($O = 0.157$; $T = 2.358$). Selain itu, Green Recruitment berpengaruh positif terhadap Job Performance ($O = 0.198$; $T = 2.947$). Selanjutnya, Green Training berpengaruh positif terhadap Corporate Reputation ($O = 0.420$; $T = 5.734$). Selanjutnya, Green Training berpengaruh positif terhadap Job Performance ($O = 0.368$; $T = 4.176$). Temuan ini sejalan dengan Saputra et al. (2025) juga menyatakan bahwa Green Recruitment dan Green Training memiliki pengaruh positif terhadap Job Performance.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan praktik Green Human Resource Management (GHRM), khususnya Green Recruitment dan Green Training, memiliki keterkaitan dengan Corporate Reputation dan Job Performance pada PT Angkasa Pura I. Green Training terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Corporate Reputation, yang menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan berbasis lingkungan dapat memperkuat persepsi positif terhadap perusahaan sebagai organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Selain itu, penerapan Green Recruitment berperan dalam memperoleh karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi kerja, tetapi juga memiliki kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai lingkungan, sehingga berpotensi meningkatkan motivasi, kebanggaan, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Nilai R-Square sebesar 0,345 menunjukkan bahwa Green Recruitment, Green Training, dan Corporate Reputation mampu menjelaskan sebesar 34,5% variasi Job Performance, sedangkan 65,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi prinsip keberlanjutan ke dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu strategi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan sekaligus memperkuat reputasi perusahaan. Namun, keterbatasan penelitian yang hanya melibatkan karyawan PT Angkasa Pura I, menggunakan cakupan variabel yang terbatas, serta menerapkan pengumpulan data dalam periode yang relatif singkat perlu menjadi pertimbangan dalam menggeneralisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan perusahaan atau sektor industri yang lebih beragam, mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Job Performance, serta menggunakan desain penelitian longitudinal agar hubungan antarvariabel dapat dipahami secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Javed, U., Sharma, C., & Siddiqui, M. S. (2025). Green Human Resource Management: Analyzing sustainable practices and organizational impact through a Word2Vec approach. *Green Technologies and Sustainability*, 3(4), 100224. <https://doi.org/10.1016/j.grets.2025.100224>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290, 125876. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125876>
- Arviansyah, B., & Saraswati, S. D. (2025). Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 14(1), 162–169. <https://ejournal.polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/2783>
- Barakat, B., Mohammed, G., Naji, A., & Alzoraiki, M. (2023). *The Impact Of Green Recruitment Impact Of Green Recruitment And Selecting On Sustainable Business Advantage : A Mediating Role Of Green Supply Chain*. 119–132. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10148631>
- cohen. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences Second Edition*.
- Fanulene, C. K., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Pengaruh, A., Kerja, L., & Kepemimpinan, G. (2022). Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado Analysis Of The Effect Of Work Environment , Leadership Style And Work Experience On Employee Performance At PT . Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 Januari 2022 , Hal . 419-428*. 10(1), 419–428.
- Hair et al. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*.
- Hair, J. F. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue October 2023). https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Hendarjanti, H., DB, H., & Nawangsari, L. C. (2022). Pengaruh Pelatihan Hijau dan Perilaku Berwawasan Lingkungan terhadap Manajemen Rantai Pasok Hijau Menuju Industri Kelapa Sawit yang Berkelanjutan (Studi Kasus Petani Kelapa Sawit di Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan). *Prosiding Seminar Nasional Lahan Suboptimal Ke-10 Tahun 2022, Palembang 27 Oktober 2022*, 6051, 885–897.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Jamil, S., Zaman, S. I., Kayikci, Y., & Khan, S. A. (2023). The Role of Green Recruitment on Organizational Sustainability Performance: A Study within the Context of Green Human Resource Management. *Sustainability (Switzerland)*, 15(21). <https://doi.org/10.3390/su152115567>
- Landion, V., & Lastanti, H. S. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan, Nilai Pasar Perusahaan Dan Reputasi Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(2), 215–232. <https://doi.org/10.25105/jat.v6i2.5570>
- Mahfud, Y., & Affandi, A. (2022). Efek Mediasi Organization Citizenship for Environment Pada Pengaruh Green Recuitment Dan Green Training Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada Karyawan PT. Javalab Industries Indonesia). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2(6), 73–87. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/view/3978>
- Mawarni, I., Dahniar, D., Paridy, A., Yulianto, A., & Khaira, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- 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(September), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.962531>

- Nurhasanah, N., Hatasia, H., & SK, P. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Pelatihan, Employee Engagement dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 14(02). <https://doi.org/10.47007/jeko.v14i02.5845>
- Oktavianus, L. C., Randa, F., Jao, R., & Praditha, R. (2022). Kinerja Keuangan Dan Reputasi Perusahaan: Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 218–227. <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.218-227>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *BECOSS Journal*, 2(1), 159–168.
- Ozili. (2023). *Munich Personal RePEc Archive The acceptable R-square in empirical modelling for social science research*. 116496.
- Renwick, D. W. S. (2023). Green HRM: Green human resource management. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 160–161.
- Saputra, A. R. P., Apriyan, M., & Subarjo, S. (2025). The effect of green recruitment and selection, green training, and green intellectual capital on employee performance in Indonesia. *Management Science Letters*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2024.4.003>
- Sholekhatun Nisa, Lia Amalia, Nina Nurhasanah, & Elistia Elistia. (2024). Nisa, Sholekhatun, et al. “Pengaruh Pengalaman Konsumen dan Reputasi Perusahaan Terhadap Kepuasan Konsumen dan Loyalitas Konsumen.” *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 4.3 (2024): 296-310. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 296–310.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Soleh, R. M., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Green Hrm Terhadap Perilaku Karyawan Yang Di Mediasi Green Recruitment, Green Training Dan Green Work Engagement. *Jurna Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1773–1791. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Tri Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 1–15. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498/0>
- 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>
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). Impact of green training on environmental performance through mediating role of competencies and motivation. *Sustainability (Switzerland)*, 13(10), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13105624>
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking*, 26(6), 2051–2078. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283>