

BAB V
ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN
PEMBAHASAN

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Tinjauan Obyek Penelitian

5.1.1. Sejarah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan awalnya berkantor di Jl. Pangeran Diponegoro, Pamekasan, Jawa Timur. Pada tahun 2002 pindah ke Jl. Jokotole, Murleke, Barurambat Timur, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur. Peranan Bank Mandiri dalam mendukung kegiatan dunia usaha kecil dan menengah sangat besar. Bank bekerja untuk membantu dan mendorong kegiatan ekonomi. Jasa yang diberikan bank adalah jasa lalu lintas peredaran uang. Sebagai lembaga intermediasi, pihak perbankan membutuhkan kepercayaan dari masyarakat terutama nasabahnya sehingga kelangsungan sektor perbankan sebagai urat nadi perekonomian dapat terus berjalan.

5.1.2. Visi, Misi dan Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan

1. Visi

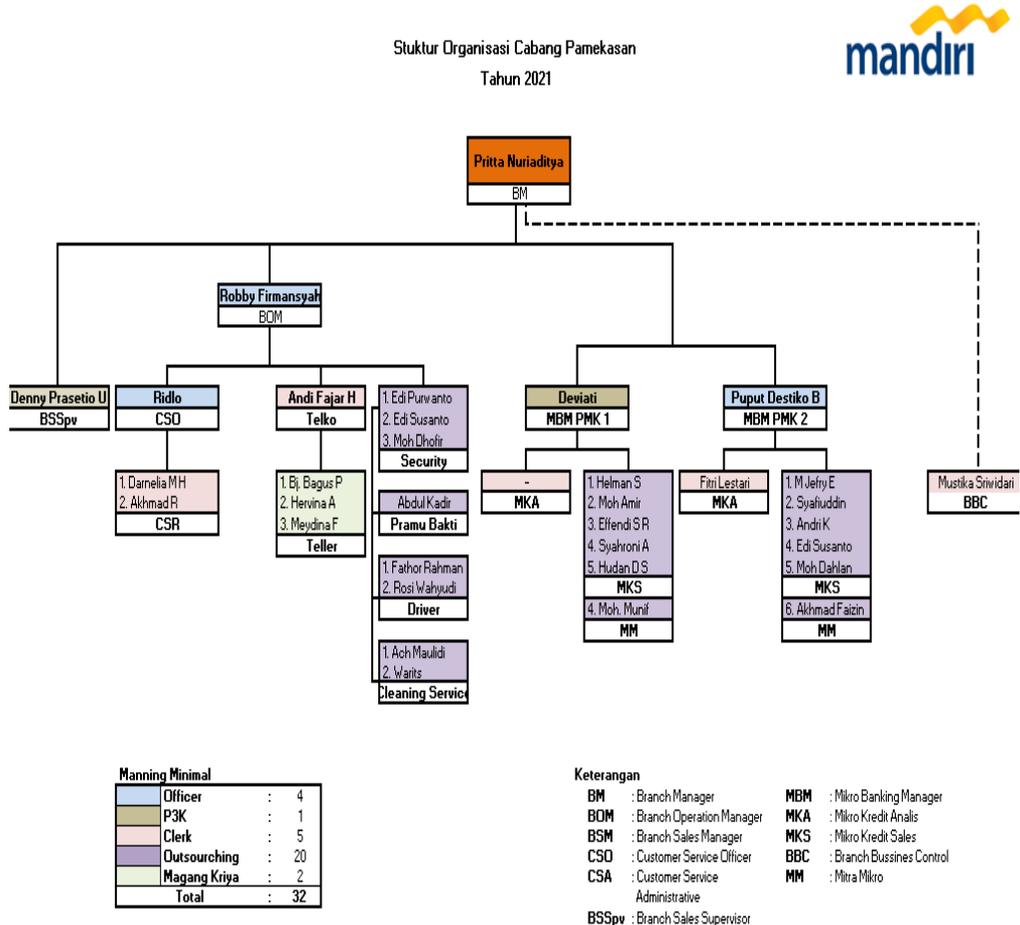
Menjadi partner finansial pilihan utama Anda

2. Misi

Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan *simple* yang menjadi bagian hidup nasabah.

3. Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan

Gambar 5.1
Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan



Sumber : PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan

5.2. Profil Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan yang berjumlah sebanyak 57 orang karyawan. Deskripsi responden penelitian meliputi karakteristik demografi responden dan jawaban deskriptif responden. Pembahasan kali ini akan membahas tentang karakteristik responden berdasarkan demografi. Pembahasan yang akan diambil berupa jenis kelamin dan usia.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	35	61,4
Wanita	22	38,6
Total	57	100,0

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki berjenis kelamin pria dengan jumlah 35 orang (61.4%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan ada 22 orang (38.6%)

2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 - 30 th	27	47,4
31 - 40 th	24	42,1
41 - 50 th	6	10,5
Total	57	100,0

Sumber: Lampiran 3.

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia sekitar 20 - 30 tahun dengan jumlah 27 Orang (47.4%), sedangkan responden yang berusia 31 - 40 tahun ada 24 orang (42.1%), dan sisanya adalah 6 responden (10.5%) lainnya memiliki usia sekitar 41 - 50 tahun.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	5	8,8
S1	33	57,9
S2	14	24,6
S3	5	8,8
Total	57	100,0

Sumber: Lampiran 3.

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 dengan jumlah 33 Orang (57.9%), sedangkan responden yang berpendidikan S2 ada 14 orang (24.6%), dan sisanya masing-masing adalah 5 responden (8.8%) lainnya memiliki pendidikan SMA dan S3.

5.3. Analisis dan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel. Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah} - 1}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Untuk interpretasi variabel penelitian, peneliti menggunakan rentang skala, dimana:

- a. $1,00 \leq x < 1,80$ = Sangat Tidak Baik
- b. $1,81 \leq x < 2,60$ = Tidak Baik
- c. $2,61 \leq x < 3,40$ = Kurang Baik
- d. $3,41 \leq x < 4,20$ = Baik
- e. $4,21 \leq x < 5,00$ = Sangat Baik

5.3.1. Analisis Mean *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) (X_1)

Tanggapan responden mengenai indikator MSDM yang patuh terhadap hukum terkait hukum ketenagakerjaan (X_1) disajikan pada Tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4
Statistik Deskriptif Variabel (X_1) MSDM yang patuh terhadap hukum terkait hukum ketenagakerjaan

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.	3.46	0.946	Baik
2.	Karyawan diberikan pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan isi perjanjian kerja.	3.28	1.065	Kurang Baik
3.	Perusahaan menyimpan data nasabah dengan baik dan senantiasa menjaga kerahasiaannya.	3.30	0.999	Kurang Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator MSDM yang patuh terhadap hukum terkait hukum ketenagakerjaan (X_1)		3.35	-	Kurang Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat dijelaskan bahwa pada indikator MSDM yang patuh terhadap hukum terkait hukum ketenagakerjaan (X_1) mayoritas responden menjawab “Kurang Baik” yang berada pada interval $2,61 \leq x < 3,40$. Pada pernyataan “Saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau keahliannya” memiliki nilai tertinggi sebesar 3.46. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan indikator MSDM yang patuh terhadap hukum terkait hukum ketenagakerjaan (X_1) adalah 3,35.

Tanggapan responden mengenai indikator MSDM Yang Berorientasi Pada Karyawan (X_1) disajikan pada Tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5
Statistik Deskriptif Variabel (X₁) MSDM Yang Berorientasi Pada Karyawan

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Gaji karyawan sudah sesuai dengan standar UMK.	3,44	1.102	Baik
2.	Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan.	3,37	1.029	Kurang Baik
3.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang baik untuk mempermudah menyelesaikan tugas.	3,47	0.908	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator MSDM Yang Berorientasi Pada Karyawan (X₁)		3,43	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa pada indikator MSDM Yang Berorientasi Pada Karyawan (X₁) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Pada pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas yang baik untuk mempermudah menyelesaikan tugas” memiliki nilai tertinggi sebesar 3.47. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan indikator MSDM Yang Berorientasi Pada Karyawan (X₁) adalah 3,43.

Tanggapan responden mengenai indikator MSDM yang memfasilitasi CSR secara umum (X₁) disajikan pada Tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.6
Statistik Deskriptif Variabel (X₁) MSDM Yang Memfasilitasi CSR Secara Umum

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Perusahaan memberikan tunjangan yang layak untuk kesejahteraan keluarga karyawan.	3.60	0.923	Baik
2.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam mengembangkan karir.	3.49	0.947	Baik
3.	Perusahaan menyediakan ruang hijau di lingkungan kerja.	3.51	0.966	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator MSDM Yang Memfasilitasi CSR Secara Umum (X₁)		3.53	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa pada indikator MSDM Yang Memfasilitasi CSR Secara Umum (X₁) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Pada pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan yang layak untuk kesejahteraan keluarga saya” memiliki nilai tertinggi sebesar 3.60. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan indikator MSDM Yang Memfasilitasi CSR Secara Umum (X₁) adalah 3,53.

5.3.2. Analisis Mean Research and Development (R&D) Effort (X₂)

Tanggapan responden mengenai indikator Potensi dan masalah (X₂) disajikan pada Tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 5.7
Statistik Deskriptif Variabel (X₂) Potensi dan Masalah

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Perusahaan memperhatikan potensi karyawan.	3.88	1.019	Baik
2.	Perusahaan melakukan upaya pengembangan untuk meminimalisir permasalahan dalam pekerjaan.	3.70	0.999	Baik
3.	Perusahaan melakukan pendeteksian masalah sejak dini.	3.88	0.965	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Potensi dan Masalah (X₂)		3.82		Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Potensi dan Masalah (X₂) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,88 “Perusahaan memperhatikan potensi yang saya punya” sedangkan nilai terendah sebesar 3.70 pada pernyataan “Perusahaan melakukan upaya pengembangan untuk meminimalisir permasalahan dalam pekerjaan”. Dan indikator Potensi dan masalah (X₂) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,82, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pertanyaan tersebut.

Tanggapan responden mengenai indikator Revisi Desain (X₂) disajikan pada Tabel 5.8 berikut ini :

Tabel 5.8
Statistik Deskriptif Variabel (X₂) Revisi Desain

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Perusahaan melakukan upaya untuk memperbaiki persoalan di dalam pekerjaan.	3.79	0.977	Baik
2.	Perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang tengah kesulitan dalam menyelesaikan tugas.	3.82	0.759	Baik
3.	Perusahaan melakukan pendekatan secara personal ketika mendapat masalah mengenai tugas-tugas	3.93	0.942	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Revisi Desain (X₂)		3.85	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Revisi Desain (X₂) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,93 “Perusahaan melakukan pendekatan secara personal ketika mendapat masalah mengenai tugas-tugas” sedangkan nilai terendah sebesar 3.79 pada pernyataan “Perusahaan melakukan upaya untuk memperbaiki persoalan di dalam pekerjaan”. Dan indikator Revisi Desain (X₂) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,85, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pernyataan tersebut.

Tanggapan responden mengenai indikator Ujicoba Produk (X₂) disajikan pada Tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9
Statistik Deskriptif Variabel (X₂) Ujicoba Produk

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Perusahaan melakukan ujicoba teknologi baru sebelum diterapkan pada karyawan.	3.72	0.901	Baik
2.	Perusahaan melakukan pengujian lebih lanjut terhadap teknologi baru sebelum diterapkan pada karyawan.	3.81	0.875	Baik
3.	Perusahaan selalu meminta respon kepada karyawan mengenai teknologi baru yang akan diterapkan.	3.79	1.013	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Ujicoba Produk (X₂)		3.77	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Ujicoba Produk (X₂) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,81 “Perusahaan melakukan pengujian lebih lanjut terhadap teknologi baru sebelum diterapkan pada karyawan” sedangkan nilai terendah sebesar 3,72 pada pernyataan “Perusahaan melakukan ujicoba terlebih dahulu teknologi baru sebelum diterapkan pada karyawan”. Dan indikator Ujicoba Produk (X₂) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,77, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pernyataan tersebut.

Tanggapan responden mengenai indikator Revisi Produk (X₂) disajikan pada Tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 5.10
Statistik Deskriptif Variabel (X₂) Revisi Produk

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Feedback dari karyawan diterima untuk mengkritisi penerapan teknologi baru	3.81	0.934	Baik
2.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menanggapi penerapan teknologi baru.	3.75	0.763	Baik
3.	Perusahaan menjadikan saran karyawan sebagai pertimbangan terhadap peningkatan teknologi baru.	3.74	0.877	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Revisi Produk (X₂)		3.77	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Revisi Produk (X₂) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,81 “Feedback dari karyawan diterima untuk mengkritisi penerapan teknologi baru” sedangkan nilai terendah sebesar 3.74 pada pernyataan “Perusahaan menjadikan saran karyawan sebagai pertimbangan terhadap peningkatan teknologi baru”. Dan indikator Revisi Produk (X₂) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,77, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pernyataan tersebut.

Tanggapan responden mengenai indikator Ujicoba Pemakaian (X₂) disajikan pada Tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11
Statistik Deskriptif Variabel (X₂) Ujicoba Pemakaian

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Perusahaan melakukan ujicoba pemakaian teknologi baru sebelum benar-benar diterapkan pada karyawan.	3.68	0.760	Baik
2.	Perusahaan memberikan informasi secara teknis dengan jelas dalam penerapan ujicoba pemakaian teknologi baru.	3.79	0.725	Baik
3.	Perusahaan melibatkan seluruh karyawan dalam melakukan ujicoba pemakaian teknologi baru.	3.58	0.925	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Ujicoba Pemakaian (X₂)		3.68	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Ujicoba Pemakaian (X₂) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,79 “Perusahaan memberikan informasi secara teknis dengan jelas dalam penerapan ujicoba pemakaian teknologi baru” sedangkan nilai terendah sebesar 3.58 pada pernyataan “Perusahaan melibatkan seluruh karyawan dalam melakukan ujicoba pemakaian teknologi baru”. Dan indikator Ujicoba Pemakaian (X₂) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,68, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pernyataan tersebut.

Tanggapan responden mengenai indikator Produksi Masal (X₂) disajikan pada Tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12
Statistik Deskriptif Variabel (X₂) Produksi Massal

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Perusahaan mewajibkan semua karyawan mampu mengoperasikan teknologi baru yang diterapkan.	3.58	0.885	Baik
2.	Penerapan teknologi baru dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja.	3.81	0.718	Baik
3.	Penggunaan teknologi baru mampu meningkatkan hasil kerja karyawan lebih maksimal.	3.72	0.921	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Produksi Massal (X₂)		3.70	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Produksi Massal (X₂) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,81 “Penerapan teknologi baru dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja” sedangkan nilai terendah sebesar 3.58 pada pernyataan “Perusahaan mewajibkan semua karyawan mampu mengoperasikan teknologi baru yang diterapkan”. Dan indikator Produksi Massal (X₂) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,70, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pernyataan tersebut.

5.3.3. Analisis Mean Training Effort (Z)

Tanggapan responden mengenai indikator Peserta pada Tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13
Statistik Deskriptif Variabel (Z) Peserta

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Saya bersemangat dalam mengikuti pelatihan.	3.79	0.940	Baik
2.	Saya terpilih sebagai anggota pelatihan saat diadakan seleksi pelatihan.	3.75	0.969	Baik
3.	Saya berminat untuk mengikuti berbagai pelatihan.	3.67	0.893	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Peserta (Z)		3.74	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Peserta (Z) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Pada pernyataan “Saya bersemangat dalam mengikuti pelatihan” dengan memiliki nilai tertinggi sebesar 3,79. Sedangkan rata-rata keseluruhan indikator Peserta (Z) adalah 3,74. Artinya responden memberikan penilaian “Baik” pula terhadap keseluruhan pertanyaan **Training Effort Peserta (Z)**.

Tanggapan responden mengenai indikator Metode pada Tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 5.14
Statistik Deskriptif Variabel (Z) Metode

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Karyawan dengan mudah memahami materi dalam pelatihan.	3.56	0.907	Baik
2.	Pengadaan pelatihan sangat membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	3.63	0.975	Baik
3.	Pelatihan yang dilakukan tidak membuat karyawan jenuh.	3.54	0.908	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Metode (Z)		3.58	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.14 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Metode (Z) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Pada pernyataan “Pengadaan pelatihan sangat membantu saya untuk berkembang sesuai dengan bidang pekerjaan saya.” dengan memiliki nilai tertinggi sebesar 3,63. Sedangkan rata-rata keseluruhan indikator Metode (Z) adalah 3,58. Artinya responden memberikan penilaian “Baik” pula terhadap keseluruhan pernyataan **Training Effort Metode (Z)**.

Tanggapan responden mengenai indikator Tujuan pada Tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 5.15
Statistik Deskriptif Variabel (Z) Tujuan

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor	3.67	0.913	Baik
2.	Pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dapat memperbaiki tingkah laku karyawan di dalam lingkungan kantor.	3.60	0.979	Baik
3.	Pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kesadaran sosial karyawan, baik di lingkungan kantor maupun di lingkungan masyarakat.	3.81	0.915	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Tujuan (Z)		3.69	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.15 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Tujuan (Z) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Pada pernyataan “Pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kesadaran sosial saya, baik di lingkungan kantor maupun di lingkungan masyarakat” dengan memiliki nilai tertinggi sebesar 3,81. Sedangkan rata-rata keseluruhan indikator Tujuan (Z) adalah 3,69. Artinya responden memberikan penilaian setuju pula terhadap keseluruhan pertanyaan **Training Effort Tujuan (Z)**.

5.3.4. Analisis Mean Organizational Citizenship Behavior For The Environment (OCBE) (Y)

Tanggapan responden mengenai indikator Eco-Inisiatif (Y) disajikan pada Tabel 5.16 berikut ini :

Tabel 5.16
Statistik Deskriptif Variabel (Y) Eco-Inisiatif

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Saya menjaga kebersihan saat berada di kantor.	3.60	0.979	Baik
2.	Saya berpakaian rapi dan bersih saat bekerja.	3.75	0.892	Baik
3.	Saya menyapa rekan kerja saat masuk ke kantor.	3.72	1.013	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Variabel Eco-Inisiatif (Y)		3.69	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Eco-Inisiatif (Y) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,75 “Saya berpakaian rapi dan bersih saat bekerja” sedangkan indikator Eco-Inisiatif pada variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* (Y) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,69, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pertanyaan tentang Eco-Inisiatif (Y) .

Tanggapan responden mengenai indikator Eco-Civic (Y) disajikan pada Tabel 5.17 berikut ini :

Tabel 5.17
Statistik Deskriptif Variabel (Y) Eco-Civic

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Saya mematikan kran air setelah menggunakannya.	3.70	1.068	Baik
2.	Saya mengecek dan mematikan AC ruangan yang tidak digunakan.	3.81	0.895	Baik
3.	Saya mematikan lampu ruangan yang tidak digunakan.	3.65	0.973	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Eco-Civic (Y)		3.72		Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.17 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Eco-Civic (Y) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,81 “Saya mengecek dan mematikan AC ruangan yang tidak digunakan” sedangkan indikator Eco-Civic pada variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* (Y) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,72, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pertanyaan tentang Eco-Civic (Y) .

Tanggapan responden mengenai indikator Eco-Helping (Y) disajikan pada Tabel 5.18 berikut ini :

Tabel 5.18
Statistik Deskriptif Variabel (Y) Eco-Helping

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Saya membantu rekan kerja untuk membereskan ruangan kerjanya.	3.75	1.074	Baik
2.	Saya mengingatkan rekan kerja agar jangan lupa mematikan AC di ruang kerjanya.	3.63	0.993	Baik
3.	Saya memberikan respon cepat saat rekan kerja meminta bantuan saya.	3.89	1.012	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Indikator Eco-Helping (Y)		3.76	-	Baik

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 5.18 dapat dijelaskan bahwa pada indikator Eco-Helping (Y) mayoritas responden menjawab “Baik” yang berada pada interval $3,41 \leq x < 4,20$. Yang memiliki nilai tertinggi sebesar 3,89 “Saya memberikan respon cepat saat rekan kerja meminta bantuan saya” sedangkan indikator Eco-Helping pada variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* (Y) memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,76, yang berarti secara keseluruhan responden memberikan penilaian “Baik” pada pertanyaan tentang Eco-Helping (Y).

5.3.5. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

1. Evaluasi *Outer Model*

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dengan model reflektif, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang biasanya dipakai untuk menilai validitas convergent yaitu nilai *loading factor* lebih dari 0,70, namun nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin, dalam Ghazali, 2016:73). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 5.19 Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Variabel	Item	<i>original sample estimate</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
<i>Socially Responsible Resource Management (SRHRM) (X₁)</i>	X1.1.1	0.749	0.000	Valid
	X1.1.2	0.673	0.000	Valid
	X1.1.3	0.881	0.000	Valid
	X1.2.1	0.814	0.000	Valid
	X1.2.2	0.834	0.000	Valid
	X1.2.3	0.767	0.000	Valid
	X1.3.1	0.792	0.000	Valid
	X1.3.2	0.795	0.000	Valid
	X1.3.3	0.818	0.000	Valid
<i>Research and Development (R&D) (X₂)</i>	X2.1.1	0.663	0.000	Valid
	X2.1.2	0.656	0.000	Valid
	X2.1.3	0.655	0.000	Valid
	X2.2.1	0.797	0.000	Valid
	X2.2.2	0.799	0.000	Valid
	X2.2.3	0.743	0.000	Valid
	X2.3.1	0.781	0.000	Valid
	X2.3.2	0.726	0.000	Valid
	X2.3.3	0.791	0.000	Valid
	X2.4.1	0.780	0.000	Valid
	X2.4.2	0.812	0.000	Valid
	X2.4.3	0.763	0.000	Valid
	X2.5.1	0.734	0.000	Valid
	X2.5.2	0.774	0.000	Valid
	X2.5.3	0.800	0.000	Valid
	X2.6.1	0.717	0.000	Valid
	X2.6.2	0.822	0.000	Valid
	X2.6.3	0.779	0.000	Valid
<i>Training Effort (Z)</i>	Z1.1.1	0.780	0.000	Valid
	Z1.1.2	0.810	0.000	Valid
	Z1.1.3	0.811	0.000	Valid
	Z1.2.1	0.797	0.000	Valid
	Z1.2.2	0.759	0.000	Valid

	Z1.2.3	0.782	0.000	Valid
	Z1.3.1	0.838	0.000	Valid
	Z1.3.2	0.808	0.000	Valid
	Z1.3.3	0.728	0.000	Valid
Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) (Y)	Y1.1.1	0.732	0.000	Valid
	Y1.1.2	0.717	0.000	Valid
	Y1.1.3	0.806	0.000	Valid
	Y1.2.1	0.820	0.000	Valid
	Y1.2.2	0.765	0.000	Valid
	Y1.2.3	0.772	0.000	Valid
	Y1.3.1	0.790	0.000	Valid
	Y1.3.2	0.804	0.000	Valid
	Y1.3.3	0.841	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4, diolah peneliti

Berdasarkan pengujian *convergent validity* yang terlihat pada Tabel 5.19 diatas diketahui bahwa seluruh indikator pada setiap dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut sehingga seluruh indikator layak atau valid untuk digunakan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena seluruhnya memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity, prinsip dari validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator reflektif yaitu melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar korelasi dengan variabel lainnya (Fornell, dalam Ghozali, 2016:73).

Tabel 5.20 Cross Loadings

	SRHRM (X1)	R&D Effort (X2)	Training Effort (Z)	OCBE (Y)
X1.1.1	0.749	0.469	0.580	0.361
X1.1.2	0.673	0.256	0.383	0.438
X1.1.3	0.881	0.459	0.671	0.448
X1.2.1	0.814	0.353	0.586	0.342
X1.2.2	0.834	0.568	0.620	0.499

X1.2.3	0.767	0.397	0.507	0.396
X1.3.1	0.792	0.495	0.546	0.324
X1.3.2	0.795	0.591	0.575	0.605
X1.3.3	0.818	0.486	0.580	0.477
X2.1.1	0.329	0.663	0.421	0.415
X2.1.2	0.488	0.656	0.453	0.435
X2.1.3	0.415	0.655	0.396	0.378
X2.2.1	0.422	0.797	0.405	0.604
X2.2.2	0.458	0.799	0.584	0.458
X2.2.3	0.409	0.743	0.492	0.547
X2.3.1	0.423	0.781	0.536	0.664
X2.3.2	0.392	0.726	0.369	0.412
X2.3.3	0.437	0.791	0.465	0.541
X2.4.1	0.557	0.780	0.427	0.521
X2.4.2	0.469	0.812	0.467	0.492
X2.4.3	0.346	0.763	0.413	0.515
X2.5.1	0.378	0.734	0.510	0.429
X2.5.2	0.458	0.774	0.515	0.414
X2.5.3	0.524	0.800	0.611	0.611
X2.6.1	0.432	0.717	0.379	0.488
X2.6.2	0.486	0.822	0.514	0.503
X2.6.3	0.456	0.779	0.498	0.589
Z1.1.1	0.509	0.483	0.780	0.466
Z1.1.2	0.641	0.471	0.810	0.444
Z1.1.3	0.572	0.550	0.811	0.491
Z1.2.1	0.690	0.443	0.797	0.504
Z1.2.2	0.514	0.472	0.759	0.636
Z1.2.3	0.475	0.388	0.782	0.467
Z1.3.1	0.608	0.582	0.838	0.537
Z1.3.2	0.511	0.532	0.808	0.645
Z1.3.3	0.537	0.519	0.728	0.512
Y1.1.1	0.439	0.481	0.493	0.732
Y1.1.2	0.386	0.347	0.374	0.717
Y1.1.3	0.467	0.568	0.604	0.806
Y1.2.1	0.424	0.534	0.598	0.820

Y1.2.2	0.397	0.520	0.487	0.765
Y1.2.3	0.441	0.525	0.459	0.772
Y1.3.1	0.417	0.604	0.523	0.790
Y1.3.2	0.444	0.552	0.501	0.804
Y1.3.3	0.468	0.556	0.595	0.841

Sumber: Lampiran 4, diolah peneliti

Nilai *cross loadings* pada Tabel 5.20 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan menggunakan AVE. AVE bertujuan untuk menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. Nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5. Hasil uji AVE nampak pada Tabel 5.21

Tabel 5.21 Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Socially Responsible Resource Management (SRHRM) (X₁)</i>	0.629
<i>Research and Development (R&D) (X₂)</i>	0.573
<i>Training Effort (Z)</i>	0.626
<i>Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) (Y)</i>	0.615

Sumber: Lampiran 4

Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik karena nilai AVE > 0,5. Hal ini berarti bahwa semua variabel konstruk dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. Composite Reliability

Composite reliability adalah nilai batas yang dapat diterima. Tingkat reliabilitas komposit (ρ_c) yang baik adalah ≥ 0.7 . Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 5.22 Composite Reliability

	Composite Reliability
<i>Socially Responsible Resource Management (SRHRM) (X₁)</i>	0.938
<i>Research and Development (R&D) (X₂)</i>	0.960
<i>Training Effort (Z)</i>	0.938
<i>Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) (Y)</i>	0.935

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan sajian data pada Tabel 5.22 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,70$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

d. Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* adalah lebih besar dari 0.6. Berikut ini adalah nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 5.23 Cronbach Alpha

	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Socially Responsible Resource Management (SRHRM) (X₁)</i>	0.926
<i>Research and Development (R&D) (X₂)</i>	0.956
<i>Training Effort (Z)</i>	0.925
<i>Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) (Y)</i>	0.921

Sumber: Lampiran 4

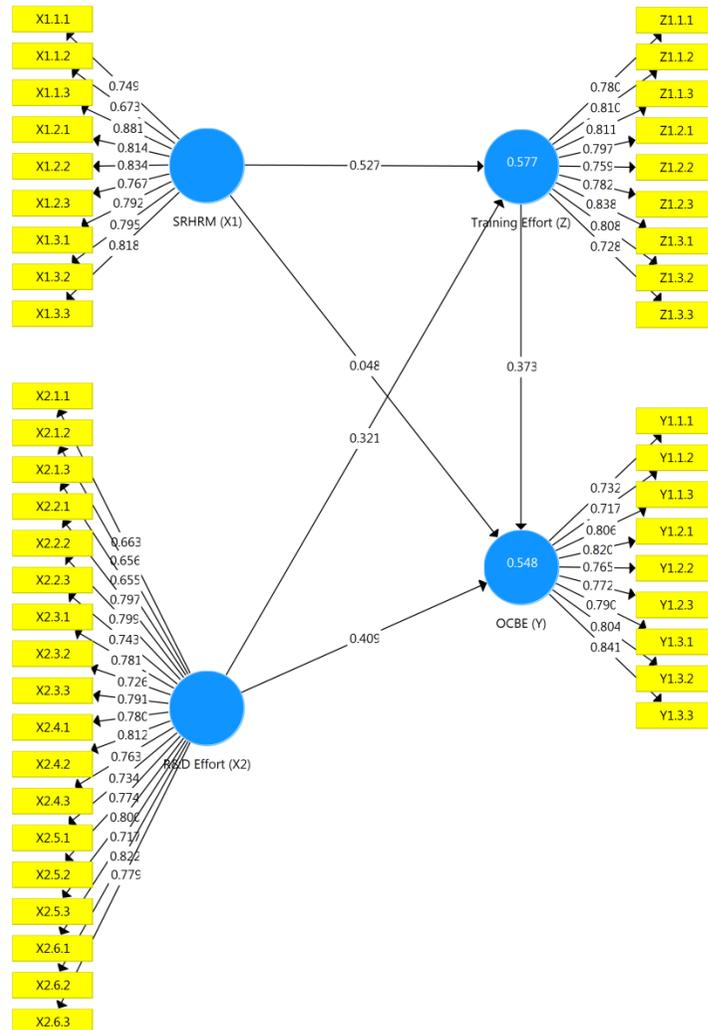
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.23 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian adalah > 0,60. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

5.3.6. Uji Inner Model

1. Persamaan Struktural

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS. Berikut adalah gambar model PLS yang diajukan.

Gambar 5.2
Model Penelitian PLS



Hasil nilai *inner weight* Gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa variabel *Training Effort* dipengaruhi oleh variabel *Socially Responsible Resource Management (SRHRM)* dan *Research and Development (R&D)*, sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* dipengaruhi oleh *Socially Responsible Resource Management (SRHRM)*, *Research and Development (R&D)*, dan *Training Effort* yang diuraikan pada persamaan struktural dibawah berikut:

$$Z = 0,527 X_1 + 0,321 X_2$$

$$Y = 0.048 X_1 + 0.409 X_2 + 0.373 Z$$

2. *R-Square*

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Untuk variabel laten endogen dalam *model structural* yang memiliki hasil R^2 sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model “kuat”, R^2 sebesar 0,50 mengindikasikan bahwa model “moderet”, R^2 sebesar 0,25 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2016). Adapun output PLS sebagaimana yang disajikan dalam tabel 5.24 sebagai berikut:

Tabel 5.24 Nilai *R-Square*

	R Square
<i>Socially Responsible Resource Management (SRHRM) (X₁)</i>	
<i>Research and Development (R&D) (X₂)</i>	
<i>Training Effort (Z)</i>	0.577
<i>Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) (Y)</i>	0.548

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-square* pada tabel 5.24 di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Variabel bebas *Socially Responsible Resource Management (SRHRM)* dan *Research and Development (R&D)* yang mempengaruhi variabel *Training Effort* dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0.577 yang mengindikasikan bahwa model “Moderet”.
- b. Variabel *Socially Responsible Resource Management (SRHRM)*, *Research and Development (R&D)*, dan *Training Effort*, yang mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* memiliki nilai R^2 sebesar 0.548 yang mengindikasikan bahwa model “Moderet”. Kesesuaian *model structural* dapat dilihat dari Q^2 , sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R1)*(1 - R2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.577)*(1 - 0.548)] \\
 &= 1 - [(0.423)*(0.452)] \\
 &= 1 - [0.191] \\
 &= 0.809
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan bahwa nilai Q^2 0,809 yang menunjukkan bahwa nilai Q^2 “kuat”. Menurut Ghozali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Sehingga nilai Q^2 prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah memiliki *predictive relevance*.

5.3.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Tabel 5.25 berikut ini:

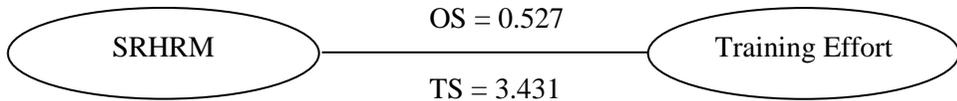
Tabel 5.25 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	T Kritis	Ket
SRHRM (X_1) → <i>Training Effort</i> (Z)	0.527	3.431	1,96	Signifikan
R&D Effort (X_2) → <i>Training Effort</i> (Z)	0.321	2.089	1,96	Signifikan
SRHRM (X_1) → OCBE (Y)	0.048	0.329	1,96	Tidak Signifikan
R&D Effort (X_2) → OCBE (Y)	0.409	2.458	1,96	Signifikan
<i>Training Effort</i> (Z) → OCBE (Y)	0.373	2.496	1,96	Signifikan

Sumber: Lampiran 4

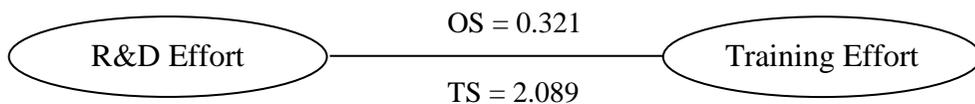
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang tertera pada tabel 5.25 diatas, maka dapat diuraikan bahwa:

H₁: *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* berpengaruh terhadap *Training Effort* di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.



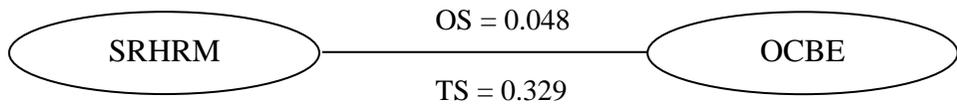
Hipotesis pertama penelitian ini terbukti dikarenakan hasil analisa data menemukan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* berpengaruh sebesar 0.527 dan memiliki $t_{\text{statistics}} > t_{\text{kritis}}$ ($3.431 > 1,96$) yang artinya *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* berpengaruh signifikan terhadap *Training Effort*. Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* bernilai positif terhadap *Training Effort*, dan hal ini mengandung makna bahwa apabila intensitas *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* ditingkatkan, maka otomatis intensitas *Training Effort* akan meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* intensitasnya menurun, maka akan berdampak pada menurunnya intensitas *Training Effort*.

H₂: *Research and Development (R&D) effort* berpengaruh terhadap *Training Effort* di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.



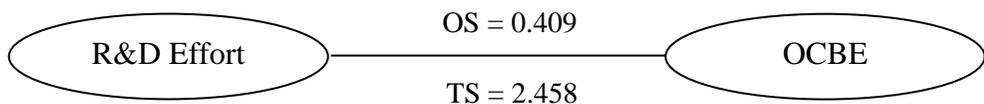
Hipotesis kedua penelitian ini terbukti dikarenakan hasil analisa data menemukan bahwa *Research and Development (R&D) effort* berpengaruh sebesar 0.321 dan memiliki $t_{\text{statistics}} > t_{\text{kritis}}$ ($2.089 > 1,96$) yang artinya *Research and Development (R&D) effort* berpengaruh signifikan terhadap *Training Effort*. Pengaruh *Research and Development (R&D) effort* bernilai positif terhadap *Training Effort*, dan hal ini mengandung makna bahwa apabila intensitas *Research and Development (R&D) effort* ditingkatkan, maka otomatis intensitas *Training Effort* akan meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila *Research and Development (R&D) effort* intensitasnya menurun, maka akan berdampak pada menurunnya intensitas *Training Effort*.

H₃: *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.



Hipotesis ketiga penelitian ini tidak terbukti dikarenakan hasil analisa data menemukan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* berpengaruh sebesar 0.048 dan memiliki $t_{\text{statistics}} < t_{\text{kritis}}$ ($0.329 < 1,96$) yang artinya *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*. Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* bernilai positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*, dan hal ini mengandung makna bahwa apabila intensitas *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* ditingkatkan, maka otomatis intensitas *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* akan meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* intensitasnya menurun, maka akan berdampak pada menurunnya intensitas *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*.

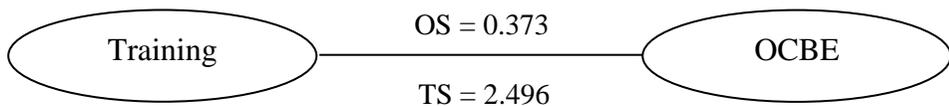
H₄: *Research and Development (R&D) effort* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.



Hipotesis keempat penelitian ini terbukti dikarenakan hasil analisa data menemukan bahwa *Research and Development (R&D) effort* berpengaruh sebesar 0.409 dan memiliki $t_{\text{statistics}} > t_{\text{kritis}}$ ($2.458 > 1,96$) yang artinya *Research and Development (R&D) effort* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*. Pengaruh *Research and Development (R&D) effort* bernilai positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*, dan hal ini mengandung makna bahwa apabila intensitas *Research and Development (R&D) effort* ditingkatkan, maka

otomatis intensitas *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) akan meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila *Research and Development (R&D) effort* intensitasnya menurun, maka akan berdampak pada menurunnya intensitas *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE).

H₅: *Training Effort* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.



Hipotesis kelima penelitian ini terbukti dikarenakan hasil analisa data menemukan bahwa *Training Effort* berpengaruh sebesar 0.373 dan memiliki $t_{\text{statistics}} > t_{\text{kritis}}$ ($2.496 > 1,96$) yang artinya *Training Effort* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE). Pengaruh *Training Effort* bernilai positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE), dan hal ini mengandung makna bahwa apabila intensitas *Training Effort* ditingkatkan, maka otomatis intensitas *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) akan meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila *Training Effort* intensitasnya menurun, maka akan berdampak pada menurunnya intensitas *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE).

5.4. Pembahasan

5.4.1. Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) terhadap *Training Effort*

Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Training Effort* dengan arah positif. Berdasarkan hasil penemuan dari penelitian ini, menurut analisa peneliti bahwa penerapan *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) atau manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada tanggung jawab sosial sangat efektif dan baik dalam upaya melakukan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan kesadaran sosial karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angel Martinez-Shancez *et al* (2020) dimana hasilnya menjelaskan bahwa ada efek mediasi yang kuat antara

fleksibilitas SDM dengan pelatihan sehingga dapat menciptakan kinerja yang inovatif dalam sebuah perusahaan. Penemuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Saputro *et al* (2021) yang menyatakan bahwa adanya korelasi yang sangat kuat antara MSDM yang peduli terhadap sosial serta penerapan pelatihan yang berbasis sosial dapat menciptakan kinerja yang baik terhadap karyawan. Penemuan ini juga mendukung hasil penemuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nechirwan Burhan Ismael *et al* (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat melahirkan kemajuan bagi organisasi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini secara keseluruhan mendukung hasil penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas.

5.4.2. Pengaruh *Research and Development (R&D) Effort* terhadap *Training Effort*

Research and Development (R&D) Effort mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Training Effort* dengan arah positif. Berdasarkan hasil penemuan dari penelitian ini, menurut analisa peneliti bahwa penerapan *Research and Development (R&D) Effort* atau upaya penerapan penelitian dan pengembangan sangat efektif dan baik sebagai acuan untuk pelaksanaan atau upaya pelatihan guna meningkatkan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angel Martinez-Shancez *et al* (2020) dimana hasilnya menjelaskan bahwa ada efek yang sangat kuat antara *Research and Development (R&D) Effort* atau upaya penerapan penelitian dan pengembangan dengan pelatihan sehingga dapat menciptakan kinerja yang inovatif dalam sebuah perusahaan. Penemuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nechirwan Burhan Ismael *et al* (2020) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat melahirkan kemajuan bagi organisasi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif. Penemuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martin Magidi *et al* (2020) menyatakan bahwa pelatihan sangat penting sebagai upaya proses penilaian untuk meningkatkan kualitas keterampilan seorang karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini secara keseluruhan mendukung hasil penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas.

5.4.3. Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*

Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* akan tetapi mempunyai arah positif. Berdasarkan hasil penemuan dari penelitian ini, menurut analisa peneliti bahwa meskipun perusahaan menerapkan *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* atau manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada tanggung jawab sosial dilakukan akan tetapi tidak memberikan efek yang baik bagi karyawan untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* atau perilaku sukarela yang mengarah pada kesadaran terkait lingkungan, hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan akan perilaku-perilaku atau tindakan secara sukarela yang pro terhadap sosial dan lingkungan, hal yang kedua adalah rasa egoisme karyawan yang tinggi sehingga mengakibatkan tidak adanya kesadaran akan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* atau perilaku sukarela yang mengarah pada kesadaran terkait lingkungan. Sehingga dalam upaya penerapan *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* atau manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada tanggung jawab sosial yang diterapkan oleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan tidak efektif.

Hasil temuan penelitian ini tidak mendukung atau menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexander Newman et al (2015) dimana *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* berdampak langsung terhadap *Employees' Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian Danping Shao et al (2019) juga membuktikan bahwa SRHRM dapat meningkatkan OCB. Tidak mendukung atau menolak pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Farid Ahammad Sobhani et al (2021) yang menyatakan bahwa SRHRM secara signifikan mempengaruhi OCB karyawan. Hal yang sama dikemukakan pula oleh Hongdan Zhao et al (2020) bahwa SRHRM memiliki dampak positif pada OCBE, dan refleksi moral sepenuhnya memediasi hubungan antara SRHRM dan OCBE. Junqian He et al (2021) yang menyatakan SRHRM secara signifikan mempengaruhi OCB karyawan. Sadman Rana Rakin et al (2020) membuktikan SRHRM berhubungan positif dengan kinerja lingkungan. Yahshini Silvester et al (2019) praktik HRM hijau berdampak signifikan terhadap OCBE pada karyawan, Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil

penelitian ini secara keseluruhan tidak mendukung atau menolak hasil penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas.

5.4.4. Pengaruh *Research and Development (R&D) Effort* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*

Research and Development (R&D) Effort mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* dengan arah positif. Berdasarkan hasil penemuan dari penelitian ini, menurut analisa peneliti bahwa penerapan *Research and Development (R&D) Effort* atau upaya penerapan penelitian dan pengembangan sangat efektif dan baik untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* karyawan atau menciptakan perilaku sukarela yang mengarah pada kesadaran terkait lingkungan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angel Martinez-Shancez *et al* (2020) dimana hasilnya menjelaskan bahwa ada efek yang sangat kuat antara *Research and Development (R&D) Effort* atau upaya penerapan penelitian dan pengembangan sehingga dapat menciptakan kinerja yang inovatif dari SDM di dalam sebuah perusahaan. Penemuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nechirwan Burhan Ismael *et al* (2020) menyatakan bahwa program pengembangan dapat melahirkan kemajuan bagi organisasi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif. Penemuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martin Magidi *et al* (2020) menyatakan bahwa pentingnya upaya untuk meningkatkan kualitas keterampilan agar melalui standarisasi peningkatan kualitas keterampilan karyawan mempunyai kemampuan daya saing serta kesadaran akan lingkungan. sebagai upaya proses penilaian untuk meningkatkan kualitas keterampilan seorang karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini secara keseluruhan mendukung hasil penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas.

5.4.5. Pengaruh *Training Effort* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*

Training Effort mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* dengan arah positif. Berdasarkan hasil penemuan dari penelitian ini, menurut analisa peneliti bahwa penerapan *Training Effort* atau upaya pemberian pelatihan terhadap karyawan sangat efektif dan baik untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior for the*

Environment (OCBE) karyawan atau menciptakan perilaku sukarela yang mengarah pada kesadaran terkait lingkungan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwanto *et al* (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Angel Martinez-Shancez *et al* (2020) dimana hasilnya menjelaskan bahwa ada efek yang sangat kuat antara upaya pemberian pelatihan agar dapat menciptakan kinerja yang inovatif dari SDM di dalam sebuah perusahaan. Penemuan ini juga sependapat dengan Marcel F. van Assen (2021) mengemukakan bahwa dampak dari pemberian pelatihan adalah terciptanya perbaikan pada karyawan secara terus-menerus. Martin Magidi *et al* (2020) mengungkapkan bahwa pemberian pelatihan pada karyawan mampu meningkatkan kualitas keterampilan dan daya saing karyawan itu sendiri. Nechirwan Burhan Ismael *et al* (2020) menyatakan bahwa program pelatihan dapat melahirkan kemajuan bagi organisasi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini secara keseluruhan mendukung hasil penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas.