

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan kemampuan manusia didukung melalui pemberian dukungan pengetahuan dan moral (Septaria Dinda Serena et al., 2024). Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan formal tertinggi dalam implementasi tri dharma pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam studi oleh Hakimatul Mukaromah, (2020) menyebutkan perguruan tinggi memiliki tanggungjawab konsep berkelanjutan dalam aspek ekonomi, sosial dan lingkungan. Perkembangan industri memberikan peran ganda peningkatan ekonomi dan sumbangan pencemaran polusi (Pratama et al., 2024). Dalam penelitian oleh Usman et al., (2023) memaparkan bahwa sektor pendidikan pada universitas merupakan konsumen energi paling besar sehingga peran sumber daya manusia pada universitas diwajibkan untuk memahami tugas operasional pada kebermanfaatan ekologis sekitar.

Kekhawatiran atas pesatnya kegiatan manusia oleh seluruh sektor memberikan dampak tantangan pencemaran lingkungan (A. K. Permata & Wening, 2024). Tak hanya industri, sektor pendidikan juga memiliki perhatian dalam mendorong upaya keberlanjutan lingkungan. Orientasi tidak sekedar

profit atau prestise akademik tetapi pada keseimbangan lingkungan sebagai tanggung jawab yang telah terikat dasar hukum (Tristiarto et al., 2024). Tantangan lingkungan mendorong perusahaan maupun organisasi mencari praktik berkelanjutan (Vadithe et al., 2025). Studi Zahrani, (2024) bahwa perilaku kesadaran lingkungan oleh sumber daya manusia di universitas mampu memberi pengaruh positif terhadap capaian kinerja keberlanjutan. Universitas dalam skema keberlanjutan memberikan *impact* pendidikan inklusif berdaya saing non eksternalitas bagi kehidupan masa depan (Huang Y, Haseeb M, Usman M, 2022)

Hasil capaian suatu organisasi atau lembaga perlu diukur menggunakan hasil berkelanjutan (Akbar, et al., 2024). Dalam studi oleh Yaser, (2020) memaparkan universitas merupakan bagian organisasi dalam kehidupan masyarakat yang memiliki urgensi utama dalam memulai praktik ramah lingkungan. Sejak tahun 1970-an lembaga perguruan tinggi di belahan dunia mulai memiliki kesadaran dalam menyusun agenda kegiatan dalam rangka mencapai keberlanjutan yang dikenal dengan SU (*Sustainability University*). Relevansi terkini terkait *SDGs* dengan *Sustainability University* pada konsep *teacing, research, community engagement, governance* pada peran jangka panjang (Akbar et al.,2024). Studi oleh Zahid , et al., (2020) menjelaskan *sustainability* dalam perguruan tinggi penting diimplementasikan.

Beberapa studi di Arab, Brazil, Pakistan menerapkan peran *green human resource management* dalam membahas *sustainability university*.

Implementasi di Indonesia dalam mencapai *sustainability university* di dukung melalui program UI *GreenMetric* (UI *GreenMetric*, 2025). Tujuan utama UI *GreenMetric* menciptakan perilaku kepedulian pada lingkungan atas seluruh aktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Berikut merupakan data penggambaran PTN di Kota Surabaya atas prestasi capaian penilaian *sustainability university* oleh UI *GreenMetric*

Tabel 1.1 Data UI *GreenMetric* Ranking of University in 2024

No	University	National Rank	World Rank	Univ Highlight	Total Score	SI Score	EC Score	WS Score	WR Score	TR Score	ED Score
1	UNAIR	7	56	4.5 trees	8725	1450	1700	1425	800	1550	1800
2	ITS	8	70	-	8675	1300	1725	1575	900	1375	1800
3	UNESA	25	171	-	8160	1225	1850	1500	750	1085	1750
4	UPNVJT	52	490	3 trees	6735	915	1535	1050	500	1135	1600

Sumber : (Publikasi UI *GreenMetric*,2024)

Data menunjukkan bahwa Universitas Airlangga menduduki peringkat unggulan atas capaian *sustainability university*. Penilaian didasarkan pada pengelolaan lingkungan kampus seperti penataan infrastruktur, perubahan iklim, pengelolaan sampah, pengelolaan air, transportasi serta pendidikan penelitian. Kemudian disusul oleh ITS UNESA dan UPNVJT atas kedudukan perankingan. Tahun 2024, UI *Greenmetric* menilai score *univ highlight* dalam skor 1-5 *trees* sebagai komitmen kehijauan kampus mampu mencapai budaya ramah lingkungan. Melalui data diatas, Unair mencapai *national rank* ke-7

dengan 4.5 *trees*. Perbandingan dengan UPNVJT sebagai kampus bela negara memulai partisipan pada UI *GreenMetric* tahun 2024, dengan *ranking* nasional ke-52 dengan keberhasilan nominasi *sustainability 3 trees*. Mendasari penggambaran kualitas ruang terbuka hijau dan kontrol ramah lingkungan.

Meskipun terbilang partisipan awal dalam UI *GreenMetric* tetapi capaian yang besar menunjukkan UPNVJT berkomitmen secara lingkungan dan sosial untuk mengurangi konsumsi energi berlebih. Lebih lanjut disampaikan oleh Prof. Euis selaku wakil rektor I bahwa UPNVJT telah melaksanakan komitmen kehijauan dalam lingkungan, dengan pendirian lembaga UIGM Team sebagai pusat pelaksanaan *sustainability university*. UPNVJT baru memulai partisipasi dalam UI *Greenmetric* tahun 2024, sehingga walau dengan capaian *univ highlight* mendapat 3.5 *trees* tetapi *national* dan *world* rank masih rendah dibandingkan lembaga lainnya. Dengan demikian UPNVJT perlu menguatkan komitmen dalam efisiensi energi dan kehijauan lingkungan menuju peningkatan *sustainability university* jangka panjang. Menguatkan penggambaran *sustainability university* di UPNVJT, pada Oktober 2025 dilakukan pra survei penelitian pada 20 dosen sebagai responden sebagai berikut

Tabel 1.2 Data Pra Survei Capaian *Sustainability University* di UPNVJT

No	Pernyataan	Jawaban Penilaian		
		Ya	Ragu	Tidak
	<i>Implementasi : Sustainability University</i>			
1.	Perguruan tinggi telah menunjukkan pengelolaan dalam dampak lingkungan seperti efisiensi energi, tanggung jawab sosial dan kebermanfaatan ekonomi jangka panjang	8	9	3
Total		40%	45%	15%

Sumber : (Peneliti,2025)

Dalam data diatas menunjukkan bahwa akademisi di UPN “Veteran” Jawa Timur menilai belum secara optimal *sustainability university* tercapai. Disimpulkan bahwa terdapat 40% yang memberikan persetujuan, sedangkan 60% cenderung menyimpulkan belum optimalnya capaian *sustainability* di UPN “Veteran” Jatim. Demikian data UI *GreenMetric* 2024 juga menunjukkan penilaian bahwa *ranking* UPNVJT dalam mencapai *sustainability university* masih perlu ditingkatkan kedepannya. Dengan demikian urgensi pembahasan *sustainability* di UPNVJT sangat perlu ditelaah untuk memberikan peninjauan secara ilmiah.

Miranda Fahriani et al., (2023) menjelaskan pengaruh manajemen sumber daya manusia bagi kinerja karyawan. Pembahasan pengaruh kontribusi pengelolaan sumber daya manusia meningkatkan kinerja karyawan

mampu mendorong capaian dalam suatu organisasi (S. Permata et al., 2025). Gap penelitian masih minim atas pembahasan pendidikan sebagai sektor atas urgensi unggulan dengan keterkaitan *Green Human Resource Management*. Studi riset oleh Ababneh (2021) memaparkan urgensi praktik *GHRM* sebagai pengelolaan karyawan untuk mendukung transisi operasional berkelanjutan atas lingkungan. Kaitannya dengan lembaga perguruan tinggi manfaat *Green HRM* mampu mengontrol pengelolaan karyawan untuk berdampak baik bagi masyarakat dan lingkungan. Fenomena di UPNVJT menggambarkan operasional SDM melalui tenaga pendidik hingga staf administrasi mengharuskan implementasi kinerja berkelanjutan. Mulai dari penggunaan aset hingga *output* kegiatan dari mahasiswa.

Faktor- faktor yang mempengaruhi *sustainability university* dijelaskan oleh Fawehinmi et al., (2020) yakni implementasi *Green Human Resoruce Management (Green HRM)*. Berlanjut dalam studi oleh Septiawan, (2024) menjelaskan *sustainability* bagi organisasi bisnis maupun non bisnis dipengaruhi faktor *Green HRM* mencakup *green innovation, green employee behavior, green appraisal*. Kemudian dalam Zahrani, (2024) menjelaskan *sustainability university* dipengaruhi faktor *Green HRM* melalui *green recruitment, green training* hingga *green top management*. Sedangkan dalam penelitian ini akan menjelaskan bagaimana *sustainability university* dipengaruhi oleh *green recruitment and selection, green evaluation, green*

training dengan pembaruan variabel mediasi atas *green leadership* serta variabel moderasi *green organizational culture*. Penelitian ini menggunakan dasar *AMO Theory (Ability, Motivation, Opportunity)* oleh Appelbaum, et al, (2000). *AMO Theory* menurut Appelbaum, et al, (2000) menjelaskan pengelolaan SDM untuk mendukung capaian kinerja dengan meningkatkan kemampuan, motivasi dan peluang karyawan.

Praktik *Green Human Resource Management (Green HRM)* dimulai dari *Green Recruitment and Selection* sebagai proses awal penentuan kandidat karyawan suatu perusahaan terintegrasi dalam tujuan praktik ramah lingkungan (Zein Ghazali et al., 2024). Proses seleksi oleh manajer SDM akan berorientasi keseimbangan bisnis dan pemberdayaan lingkungan menghasilkan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Serangkaian proses didalamnya akan memotivasi karyawan untuk terlibat dan inisiatif bersama perusahaan dalam menjaga lingkungan sekitar. Perubahan persyaratan tidak hanya menguntungkan bagi profitabilitas perusahaan tetapi keterampilan peka pada lingkungan (Noor et al., 2023). Bagi sektor pendidikan praktik ini memberikan implikasi positif kesiapan kandidat karyawan dalam operasional universitas yang terkonsep tidak memberi eksternalitas negatif khususnya bagi lingkungan.

Green Recruitment and Selection dalam implementasi suatu universitas mampu menghasilkan keberlanjutan pada skema ramah lingkungan. *AMO*

Theory oleh Appelbaum, et al, (2000) menjelaskan kinerja karyawan atas pengembangan kemampuan harus sejalan dengan visi misi perusahaan. *Green Recruitment and Selection* menjadi proses awal dalam mencapai pemilihan karyawan yang tepat. Proses rekrutmen pekerja dengan wawasan ramah lingkungan akan menghadirkan calon tenaga kerja yang selaras dengan visi universitas. Demikian UPNVJT menyelaraskan pelaksanaan *Green HRM* melalui *Green Recruitment and Selection*.

Tabel 1.3 Data Pra Survei Implementasi *Green Human Resource Management (Green Recruitment and Selection)* di UPNVJT

No	Pernyataan	Jawaban Penilaian		
		Ya	Ragu	Tidak
	Implementasi : <i>Green Human Resource Management</i>			
1.	Dalam proses rekrutmen dosen, UPNVJT menyampaikan komitmen terhadap isu kerbelanjutan lingkungan dan sosial	12	8	-
Total		60%	40%	-

Sumber : (Peneliti,2025)

Meninjau UPNVJT dengan implementasi *Green Recruitment and Selection (GRS)* sebesar 60% sebagai acuan pemilihan dosen menuju capaian *sustainability university*. Relevansi data ini sejalan dengan studi Olofsson & Lundmark, (2025) bahwa GRS sebagai dorongan ekspansi organisasi dalam mencapai *sustainability*. Tetapi dalam literatur oleh Mahfud & Affandi, (2022) bahwa *green recruitment* tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai dan

memberikan *sustainability corporate*. Dengan demikian terdapat *research gap* untuk mengulas peran *green recruitment and selection* pada *sustainability university*.

Pengelolaan karyawan dengan harapan pemberian motivasi dan pengembangan dilakukan menggunakan evaluasi atas kinerja. Praktik *Green HRM* memberikan bentuk penilaian sebagai *Green Performance Evaluation (GPE)*, dijelaskan oleh Zein Ghazali et al., (2024) berupa evaluasi kinerja penting dalam menyusun perencanaan pengembangan karir hingga keputusan promosi. Melalui indikator *Green Performance Evaluation* dapat diketahui seberapa kemampuan karyawan dalam mendukung perkembangan bisnis dan mengurangi dampak lingkungan. Didukung melalui *AMO Theory* oleh Appelbaum, et al, (2000) bahwa meningkatkan kinerja karyawan menggunakan pemberian evaluasi dan kompensasi. Sehingga praktik *Green Performance Evaluation* mampu mengurangi dampak negatif bagi lingkungan dan masyarakat. Demikian dengan UPNVJT mengimplementasikan *GPE* dalam mengurangi eksternalitas.

Tabel 1.4 Data Pra Survei Capaian *Green Human Resource Management (Green Performance Evaluation)* di UPNVJT

No	Pernyataan	Jawaban Penilaian		
		Ya	Ragu	Tidak
	Implementasi : <i>Green Human Resource Management</i>			
1	Perguruan tinggi memberikan evaluasi atas kinerja dosen terhadap aktivitas tri dharma perguruan tinggi pada sosial dan lingkungan	12	4	4
Total		60%	20%	20%

Sumber : (Peneliti,2025)

Meninjau UPNVJT dengan implementasi *Green Performance Evaluation (GPE)* sebesar 60% sebagai evaluasi atas kinerja dosen menuju capaian *sustainability university*. Relevansi data ini sejalan dengan studi Zahrani, (2024) bahwa GPE berkorelasi positif pada *sustainability university*. Sedangkan menurut Jing Yi Yon et al., (2019) bahwa tidak terdapat hasil signifikan peran *GPE* terhadap *sustainability organizational*, karena dianggap bias dalam faktor penilaian. Demikian akan tergambar sebuah *research gap* untuk mampu mengulas peran *green performance evaluation* dalam *sustainability university*. Konsep ini relevan diterapkan oleh UPNVJT dalam menghadapi isu sosial dan lingkungan.

Lebih lanjut dari komponen *Green HRM* ialah praktik *green training and development* guna mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan keseimbangan bisnis dan lingkungan (Anindyah & Nugroho, 2023). Menurut

Zubaidi, (2024) *green training and development* sebagai kegiatan untuk meningkatkan keterampilan pada orientasi sadar lingkungan. *Output* kegiatan tersebut berupa hasil pengendalian dampak negatif lingkungan dari kegiatan operasional organisasi (Ambarwati et al., 2023). Didukung *AMO Theory* oleh Appelbaum, et al, (2000) bahwa meningkatkan capaian karyawan perlu dipertahankan hasilnya dengan pemberian fasilitas perusahaan seperti bentuk pelatihan pada karyawan. *Green training and development* mempersiapkan karyawan dalam menghadapi dinamika bisnis dan lingkungan sehingga memiliki tujuan tinggi dalam menggapai *sustainability*. Demikian dengan UPNVJT diselaraskan bentuk implementasi *green training and development*.

Tabel 1.5 Data Pra Survei Capaian *Green Human Resource Management (Green Training and Development)* di UPNVJT

No	Pernyataan	Jawaban Penilaian		
		Ya	Ragu	Tidak
	Implementasi : <i>Green Human Resource Management</i>			
1	Perguruan tinggi memberikan fasilitas pelatihan dalam mendukung tri dharma perguruan tinggi dengan asas kehijauan	14	4	2
Total		70%	20%	10%

Sumber : (Peneliti,2025)

Meninjau UPNVJT dengan implementasi *Green Training and Development (GTD)* sebesar 70% sebagai fasilitas dalam capaian *sustainability university*. Relevansi data ini sejalan dengan studi Sarwar et

al.,(2021) menginterpretasikan peran *green training and development* mempengaruhi *sustainability university*. Tetapi hasil yang berbanding terbalik dalam penelitian Faiza Irum, (2022) bahwa *green training and development* tidak memberikan pengaruh terhadap *sustainability* karna faktor keuangan. Dengan demikian terdapat *research gap* yang relevan untuk dibahas guna meneliti lebih dalam perbedaan tersebut dalam sumber daya manusia. Bagi lembaga pendidikan tingkat universitas praktik ini memiliki urgensi tinggi untuk mengoptimalkan kemampuan SDM.

Lebih lanjut transformasi kepemimpinan mengarahkan anggota karyawan bergerak bersama dalam satu visi. Perilaku pro-lingkungan karyawan didukung oleh praktik *Green HRM* dalam perantara hasil *Green Leadership*. Kepemimpinan transformasi hijau mengarahkan pemberlakuan disiplin budaya untuk melestarikan lingkungan, dengan orientasi sepenuhnya tidak pada hasil profitabilitas (Din et al., 2025). Dukungan *green leadership* sebagai kepemimpinan transformasional hijau mengarah pada pengembangan perilaku berwawasan lingkungan melalui orientasi nilai berkelanjutan. Di UPNVJT sebagai kampus bela negara, mendukung *sustainability university* ditekankan adanya *green leadership*, atas data berikut :

Tabel 1.6 Data Pra Survei Capaian *Green Human Resource Management (Green Leadership)* di UPNVJT

No	Pernyataan	Jawaban Penilaian		
		Ya	Ragu	Tidak
	Implementasi : <i>Green Leadership</i>			
1	Pimpinan mampu memberikan dukungan atau inisiatif terhadap komitmen <i>sustainability university</i>	15	4	1
Total		75%	20%	5%

Sumber : (Peneliti,2025)

Meninjau UPNVJT dengan implementasi *Green leadership* sebesar 75% diharapkan mendukung capaian *sustainability university*. Penelitian oleh Yusliza et al., (2020) bahwa *green leadership* membersamai optimalnya praktik *Green HRM* sebagai mediasi. Peran mediasi oleh *Green Leadership* menjelaskan urgensi variabel sebagai perantara untuk mencapai korelasi positif *sustainability university*. Pertama *green recruitment and selection* memiliki pengaruh pada *sustainability university* melalui mediasi *green leadership*. Menurut *AMO Theory* oleh Appelbaum, et al, (2000) membahas konteks motivasi melalui peran kepemimpinan. Keberhasilannya mencapai *sustainability university* (ud Din Mohi, 2023). Relevansi *green leadership* sebagai mediasi antara *green recruitment and selection* terhadap *sustainability university* didukung studi oleh Malik, et al., (2020) .Tetapi hasil berbanding dalam penelitian (Evina et al., 2024) peran *green leadership* tidak mampu menjadi variabel perantara dari *green recruitment and selection* terhadap

sustainability university. Hal tersebut sebagai implikasi bias nya praktik kepemimpinan dalam pengaruh terhadap SDM. Dengan demikian terdapat *gap* yang relevan untuk pengembangan studi.

Selanjutnya *green performance evaluation* memiliki pengaruh pada *sustainability university* melalui mediasi *green leadership*. *AMO Theory* oleh Appelbaum, et al, (2000) membahas konteks motivasi relevan untuk ditingkatkan melalui peran kepemimpinan. Relevansi *green leadership* sebagai mediasi antara *green performance evaluation* terhadap *sustainability university* didukung melalui studi oleh Zahrani, (2024) dimana sikap kepemimpinan wawasan hijau sebagai integrasi nilai berkelanjutan mendorong perilaku peka lingkungan. Tetapi hasil berbanding dalam penelitian (Evina et al., 2024) peran *green leadership* tidak mampu menjadi variabel perantara dari *green performance evaluation* terhadap *sustainability university*.. Hal tersebut sebagai implikasi bias nya praktik kepemimpinan dalam pengaruh terhadap SDM. Dengan demikian terdapat *gap* yang relevan untuk pengembangan studi.

Pada *green training and development* juga memiliki pengaruh pada *sustainability university* melalui mediasi *green leadership*. *AMO Theory* oleh Appelbaum, et al, (2000) membahas konteks motivasi yang relevan untuk ditingkatkan melalui peran kepemimpinan. Relevansi *green leadership* sebagai mediasi antara *green training and development* terhadap *sustainability* dalam

perusahaan didukung Singh et al., (2020) dan oleh Sarwar et al., (2021) pada hasil *sustainability university*. Tetapi hasil berbanding dalam penelitian (Evina et al., 2024) peran *green leadership* tidak mampu menjadi variabel perantara dari *green training and development* terhadap *sustainability*. Hal tersebut sebagai implikasi bias nya praktik kepemimpinan dalam pengaruh terhadap SDM. Dengan demikian terdapat *gap* yang relevan untuk pengembangan studi.

Pembaruan penelitian oleh Indar et al., (2024) *green organizational culture (GOC)* sebagai budaya atas orientasi lingkungan mampu memberikan dukungan signifikan pada pengelolaan sumber daya manusia dalam *sustainability corporate*. *Green organizational culture* mencakup simbol, prosedur dan nilai organisasi dalam penggambaran komitmen menuju ramah lingkungan. Studi oleh Widjanarko et al., (2025) menjelaskan terkait *Green Organizational Culture* memperkuat *employee management* pada *corporate sustainability*. Hal tersebut menunjukkan peran moderasi dari *GOC* yakni memberikan penguat korelasi positif pada *corporate sustainability*. Ini menjadi pembaruan studi menelaah konsep moderasi oleh *GOC*. UPNVJT sebagai perguruan tinggi mendukung *sustainability* memiliki *GOC* atas data berikut :

Tabel 1.7 Data Pra Survei Capaian *Green Human Resource Management (Green Organizational Culture)* di UPNVJT

No	Pernyataan	Jawaban Penilaian		
		Ya	Ragu	Tidak
	<i>Implementasi : Green Organizational Culture</i>			
1	Nilai kepedulian lingkungan dan sosial menjadi bagian budaya kerja di UPNVJT	18	2	0
	Total	90%	10%	0%

Sumber : (Peneliti,2025)

. Meninjau UPNVJT dengan implementasi *Green Organizational Culture (GOC)* sebesar 90% diharapkan mampu memperkuat capaian *sustainability university*. Didukung oleh penelitian Akbar et al., (2024) bahwa GOC berperan kuat sebagai moderasi atas *green hrm* terhadap *sustainability university*. Pertama pada *green recruitment and selection (GRS)* berpengaruh positif pada *sustainability* melalui moderasi *green organizational culture (GOC)*. Didukung *AMO Theory* oleh Appelbaum, et al, (2000) menjelaskan dalam rangka meningkatkan kinerja berhubungan atas implementasi aturan, nilai dan norma dengan sifat mengikat sebagai dukungan mencapai *sustainability*. *Green recruitment and selection* menghadirkan adaptasi karyawan baru yang perlu didukung dengan aturan perusahaan dalam mencapai *sustainability*. Didukung oleh penelitian Tran (2023) bahwa GOC mampu memperkuat GRS dalam mencapai *sustainability* melalui kebiasaan budaya organisasi. Tetapi dalam

Hussain et al., (2021) *GOC* tidak berperan sebagai moderasi *GRS* menuju *corporate sustainability*. Ini menjadi *gap* untuk pendalaman studi.

Selanjutnya *Green Performance Evaluation (GPE)* akan mempengaruhi *sustainability university* melalui moderasi *green organizational culture (GOC)*. Didukung *AMO Theory* oleh Appelbaum, et al, (2000) untuk meningkatkan kinerja berhubungan atas implementasi aturan, nilai dan norma dengan sifat mengikat sebagai dukungan mencapai *sustainability organization*. Hasil penelitian Akbar et al., (2024) bahwa *GOC* mampu memperkuat *GPE* dalam mencapai *sustainability university* melalui kebiasaan budaya organisasi. Tetapi dalam Hussain et al., (2021) menjelaskan *green organizational culture* tidak berperan sebagai moderasi *green performance evaluation* menuju *sustainability organizational*. Ini menjadi celah untuk pendalaman studi.

Terakhir pada *green training and development (GTD)* berpengaruh positif pada *sustainability corporate* melalui moderasi *green organizational culture (GOC)*. Didukung *AMO Theory* oleh Appelbaum, et al, (2000) atas penjelasan meningkatkan kinerja berhubungan atas implementasi aturan, nilai dan norma dengan sifat mengikat sebagai dukungan mencapai *sustainability university*. Hasil ini sesuai dengan penelitian Akbar et al., (2024) bahwa *GOC* mampu memperkuat *GTD* dalam mencapai *sustainability corporate* melalui budaya kerja atas orientasi lingkungan. Tetapi dalam Hussain et al., (2021) menjelaskan *green organizational culture* tidak berperan sebagai moderasi

green training menuju *sustainability* suatu lembaga. Ini menjadi celah pendalaman studi.

Berdasarkan studi oleh Chen & Wu (2022) menjelaskan peran *green leadership* sebagai ranah perubahan pola organisasi atas optimalnya *Green HRM*. Penelitian oleh Yusliza et al., (2020) belum menyertakan bagaimana peran *green leadership* membersamai atas perantara optimalnya praktik *Green HRM* bagi perkembangan positif organisasi dengan terwujudnya kesadaran psikologis hijau. Urgensi *green leadership* diperlukan sebagai variabel mediasi. Bagi lembaga pendidikan tingkat universitas peran *green leadership* dapat memberikan penguatan tanggung jawab civitas akademik dalam menjalankan kewajiban menuju *sustainability university* melalui kontribusi rektor, dekan, kaprodi dan lainnya (Zahrani, 2024). Kemudian dukungan *Green organizational culture* terhadap *sustainability corporate* memperkuat korelasi atas *green hrm*. Tentu ini menjadi pembaruan studi atas keterbatasan pembahasan *GOC* sebagai moderasi karena banyak literature menjadikannya sebagai mediasi (Pham NT, Hoang HT, 2020). Inovasi untuk mengisi *research gap* dengan berfokus pada lembaga pendidikan melalui universitas. Dengan demikian peran universitas dalam sudut pandang masalah lingkungan perlu ditinjau lebih lanjut.

Maka dari itu, penelitian ini ingin mengembangkan lebih meluas mencakup celah pembahasan yang belum dipaparkan pada studi terdahulu.

Berlanjut atas data survei yang dilakukan terdapat *gap* memerlukan pembahasan lebih mendalam. Penelitian ini memiliki model pengujian empiris berjudul “Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainability University* pada Perguruan Tinggi dengan variabel mediasi *Green Leadership* dan moderasi *Green Organizational Culture*”. Harapannya pembaruan studi ini menjadi relevansi untuk pemecahan masalah tantangan kelangsungan lembaga pendidikan di tengah isu lingkungan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latarbelakang diatas, adapun rumusan masalah penelitian terdiri dari :

1. Apakah *Green Recruitment and Selection* berpengaruh terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?
2. Apakah *Green Performance Evaluation* berpengaruh terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?
3. Apakah *Green Training and Development* berpengaruh terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?

4. Apakah *Green Recruitment and Selection* berpengaruh terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan moderasi *Green Leadership*?
5. Apakah *Green Performance Evaluation* berpengaruh terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan mediasi *Green Leadership*?
6. Apakah *Green Training and Development* berpengaruh terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan mediasi *Green Leadership*?
7. Apakah *Green Recruitment and Selection* berpengaruh terhadap *Sustainability University* melalui moderasi *Green Organizational Culture* di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?
8. Apakah *Green Performance Evaluation* berpengaruh terhadap *Sustainability University* melalui moderasi *Green Organizational Culture* di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?
9. Apakah *Green Training and Development* berpengaruh terhadap *Sustainability University* melalui moderasi *Green Organizational Culture* di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini diarahkan dalam tujuan :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Recruitment and Selection* terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Performance Evaluation* terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Training and Development* terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Recruitment and Selection* terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan mediasi *Green Leadership*.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Performance Evaluation* terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan mediasi *Green Leadership*.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Training and Development* terhadap *Sustainability University* pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan mediasi *Green Leadership*.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Recruitment and Selection* terhadap *Sustainability University* melalui moderasi *Green*

Organizational Culture di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

8. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Performance Evaluation* terhadap *Sustainability University* melalui moderasi *Green Organizational Culture* di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur
9. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Training and Development* terhadap *Sustainability University* melalui moderasi *Green Organizational Culture* di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Kebermanfaatan penelitian ini diharapkan memberikan implikasi positif baik segi akademik hingga praktis. Berikut dipaparkan perolehan manfaat atas hasil penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan perluasan kajian akademik mengenai pembaruan pembahasan manajemen sumber daya manusia atas konsep *Green Human Resource Management (HRM)*. Temuan penelitian dapat memberikan wawasan teoritis pada ulasan masalah pengelolaan karyawan untuk menekankan peran keseimbangan antara perkembangan bisnis dan lingkungan. Dengan pertimbangan

manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan hijau dalam implementasi di tingkat universitas. Sehingga hasil terbarukan pada kajian keberlanjutan tri dharma perguruan tinggi di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman praktis bagi manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, dalam pengolahan sumber daya manusia berwawasan lingkungan. Implementasi *Green Human Resource Management (HRM)* mampu memberikan dampak bagi *Sustainability University* melalui peranan *Green Organizational Culture* serta *Green Leadership*. Dengan demikian, perusahaan berkontribusi nyata dalam tantangan isu global menekan pencemaran lingkungan pada keseimbangan ekonomi.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian diharapkan memberikan ulasan serta pedoman rumusan kebijakan dalam mendukung keberlanjutan tri dharma perguruan tinggi. Kontribusi pemerintah untuk mampu menyusun prosedur pengolahan universitas berwawasan lingkungan. Rumusan kebijakan lebih responsif bagi pengembangan karyawan, yang tidak hanya diarahkan pada orientasi profit. Melainkan pada dampak lingkungan sebagai pandangan progres perkembangan universitas kedepannya.

Implementasi *Green Human Resource Management (HRM)* dapat dijadikan bahan persyaratan utama universitas untuk meminimalisir emisi energi maupun pencemaran lainnya. Yang secara langsung berdampak bagi keberlanjutan kehidupan masyarakat.