

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan dalam analisis uji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainability University*, serta peran variabel mediasi *Green Leadership* dan moderasi *Green Organizational Culture*.

Meninjau hasil analisis data, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- 1) *Green recruitment and selection* memiliki kontribusi positif terhadap *Sustainability University*. Semakin optimal proses rekrutmen calon dosen dengan kesiapan berdampak sosial lingkungan, maka semakin tinggi hasil dari kegiatan universitas perubahan jangka panjang.
- 2) *Green performance and evaluation* tidak memiliki kontribusi terhadap *Sustainability University*. Praktik evaluasi kinerja dosen tidak berperan pada pengaruh *sustainability university* atas biasanya penilaian sistem *labelling*.
- 3) *Green training and development* memiliki kontribusi positif terhadap *Sustainability University*. Semakin besarnya kegiatan pelatihan konsep kehijauan pada dosen, menghasilkan universitas berperan atas perubahan jangka panjang.

- 4) *Green leadership* tidak menjadi perantara *Green recruitment and selection* pada *Sustainability University*. Atas faktor kesiapan dosen mendorong kemampuan intrinsik dan profesionalisme berdampak bagi sosial lingkungan, maka peran pemimpin tetap ada tetapi bukan meranah pada dukungan krusial.
- 5) *Green leadership* tidak menjadi perantara *Green performance evaluation* pada *Sustainability University*. Sikap independen dosen tumbuh beriringan dengan ketentuan penilaian kinerja. Kecenderungan ini mendukung ambisi diri untuk mencapai hasil terbaik, hasilnya kuantitas peran pemimpin terbilang kecil sebagai perantara.
- 6) *Green leadership* tidak menjadi perantara *Green training and development* pada *Sustainability University*. Interpretasi pimpinan memberikan peran dalam dukungan emosional, tetapi hasil teknik akan bergantung pada kesiapan individu.
- 7) *Green organizational culture* memperkuat kontribusi *Green recruitment and selection* pada *Sustainability University*. Terwujud adanya kesiapan tanggung jawab untuk berdampak bagi masyarakat. Diperkuat pengaruh budaya mendukung kehijauan kampus, implikasi pada kontribusi universitas jangka panjang.
- 8) *Green organizational culture* tidak memperkuat atau memperlemah kontribusi *Green performance evaluation* pada *Sustainability University*. Didasari faktor penggambaran penguatan motivasi kerja

dosen dengan adanya sistem penilaian dan evaluasi. Dengan demikian peran budaya kurang dominan dibandingkan formal nya sistem evaluasi.

- 9) *Green organizational culture* tidak memperkuat atau memperlemah kontribusi *Green training and development* pada *Sustainability University*. Hasil pelatihan mengarah pada *expertise driven* ; bergerak tanpa ketergantungan dan tidak menunggu bagaimana kesesuaian atas budaya kampus.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat disampaikan saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) UPN “Veteran” Jawa Timur dapat mengoptimalkan pelaksanaan *Green Human Resource Management* dalam *Green Recruitment and Selection* melalui usulan kebijakan “kehijauan” pada rekrutmen dosen.. Seperti program *selection based on green competency* diintegrasikan pada CPNS dosen dengan kesiapan pada seleksi kompetensi bidang dengan penguatan wawancara mengambil tema kehijauan kampus berdampak.
- 2) UPN “Veteran” Jawa Timur menguatkan praktik *Green Human Resource Management* dalam *Green Performance Evaluation* UPN

“Veteran” Jawa Timur dengan program berupa penguatan evaluasi kinerja dosen dalam mendukung *Sustainability University* sebagai bentuk kewajiban berdampak di lingkungan sosial. Melalui integrasi *smart indicator* pada SKD maupun BKD untuk memasukkan spesifikasi topik kehijauan seperti target pengabdian berdampak.

- 3) UPN “Veteran” Jawa Timur mengoptimalkan pelaksanaan *Green Human Resource Management* dalam *Green Training and Development*. Melalui kebijakan fasilitas pelatihan dosen dalam konsep berdampak terhadap lingkungan seperti *green training center* dalam desain pengelolaan akademik berkelanjutan berbasis riset untuk mendukung efisiensi. Kemudian sisi pendidikan memberikan *certified sustainable lecture* atas output seminar yang tertarget jelas setiap *output* nya setiap fakultas dalam keselarasan kampus berdampak.
- 4) UPN “Veteran” Jawa Timur menguatkan praktik *Green Leadership* dalam tinjauan *individually considerate* berupa inspirasi praktik ramah lingkungan dan pelaksanaan evaluasi rutin. Target konkretnya dapat diimplementasikan dalam RAHI (Rencana Aksi Hijau Individual) seperti fasilitator pimpinan universitas menuju kampus berdampak. Fasilitator dengan konteks pendampingan dan evaluasi dalam mendukung target tri dharma terkonsep pada sosial dan lingkungan.
- 5) UPN “Veteran” Jawa Timur menumbuhkan kembangkan *Green Organizational* melalui *employee involvement* pada implementasi

kewajiban mengelola sumber daya dengan kepekaan lingkungan, seperti perilaku pro lingkungan dan integrasi ramah lingkungan dalam seluruh kegiatan kampus. Serta menambahkan penguatan nilai bela negara sebagai pemberdayaan cinta dan lestari akan lingkungan

- 6) Perluasan objek penelitian dengan penambahan fokus penelitian pada perbandingan perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta, sebagai *comparation of research*. Dan penambahan aspek sosial ekonomi dalam cakupan penelitian, sehingga *sustainable university* memberikan *output* maksimal untuk sektor pendidikan.
- 7) Keberagaman responden penelitian tidak hanya fokus pada dosen atau tendik, tetapi memperoleh perspektif penilaian lain, seperti *stakeholders* terkait dengan pihak swasta atau pemerintah.
- 8) Pembaruan desain penelitian menggunakan longitudinal untuk melihat pengaruh dari moderasi dan mediasi pada variabel dependen.
- 9) Penyelarasan kebijakan dalam pendidikan berkelanjutan sebagai pertimbangan bagi *stakeholders* untuk penyusunan pembangunan pendidikan, yakni keselarasan internal dalam mendukung keberhasilan universitas di jangka panjang