GREENOMIKA, 2025, 07 (2) pp. 9-19
https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk | p-ISSN : 2657-0114 | e-ISSN : 2657-0122

Pengaruh Green Recruitment dan Green Selection terhadap Institutional Attractiveness Calon Mahasiswa

The Influence of Green Recruitment and Green Selection on the Institutional Attractiveness of Prospective Students

Akh. Fawaid[1], **Sri Wahyuni Fatmawati**[2].

[1]Prodi Ekonomi Islam, STIE Bakti Bangsa, Pamekasan, 69371, Indonesia
[2] Prodi Magister Kebidanan, STIKES Guna Bangsa,Yogyakarta, 5528, Indonesia.

Article info: Review Article

DOI: 10.55732/unu.gnk.2025.07.2.2

Kata kunci:

Jurnal, template, contoh

Keywords: Green recruitmen,Green selection, Instituonal Atrractiveness

Journal, template, example

Article history:
Received: 26-11-2025
Accepted: 22-12-2025

[*)]Koresponden email:
akhfawaid1@gmail.com

(c) 2025 Akh. Fawaid, Sri Wahyuni Fatmawati.

Creative Commons Licence
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Abstrak

Persaingan antar perguruan tinggi dan lemahnya diferensiasi citra institusi dalam Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) menjadi tantangan bagi STIE Bakti Bangsa. Praktik PMB yang masih minim integrasi nilai keberlanjutan dinilai belum optimal dalam menarik minat calon mahasiswa. Oleh karena itu, penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) melalui *Green Recruitment* dan *Green Selection* dipandang perlu sebagai strategi diferensiasi berbasis lingkungan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh simultan dan parsial *Green Recruitment* dan *Green Selection* terhadap *Institutional Attractiveness* calon mahasiswa. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Recruitment* dan *Green Selection* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Institutional Attractiveness*, sementara secara parsial *Green Selection* memiliki pengaruh yang lebih dominan. Temuan ini menegaskan bahwa praktik GHRM berperan strategis dalam meningkatkan daya tarik institusi dan daya saing PMB berbasis keberlanjutan.

Abstract

Intense competition among higher education institutions and weak institutional differentiation in student admissions have become challenges for STIE Bakti Bangsa. Admission practices that lack integration of sustainability values are considered insufficient to attract prospective students. Therefore, the implementation of Green Human Resource Management (GHRM),particularly through Green Recruitment and Green Selection, is viewed as a necessary environmental-based differentiation strategy. This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of Green Recruitment and Green Selection on prospective students' Institutional Attractiveness. The study employs a quantitative associative approach, with data collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that Green Recruitment and Green Selection simultaneously have a significant effect on Institutional Attractiveness, while partially Green Selection shows a more dominant influence. These findings confirm that GHRM practices play a strategic role in enhancing institutional attractiveness and strengthening sustainability-based student admission competitiveness.

Kutipan: Fawaid Akh & Fatmawati Sri Wahyuni (2025). The Influence of Green Recruitment and Green Selection on the Institutional Attractiveness of Prospective Students GREENOMIKA, 07(2)
https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2025.07.2.2

1. Pendahuluan

Persaingan lembaga pendidikan tinggi dalam era keberlanjutan menuntut institusi untuk mengadopsi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya efektif, tetapi juga ramah lingkungan. Dari perspektif keilmuan, praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) seperti *green recruitment* dan *green selection* dipandang mampu membentuk citra institusi yang berkomitmen terhadap keberlanjutan, sehingga meningkatkan ketertarikan calon mahasiswa. Studi-studi terbaru menunjukkan bahwa penerapan GHRM tidak hanya memperkuat perilaku pro-lingkungan di lingkungan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan persepsi positif terhadap reputasi institusi pendidikan

Selain itu, Guerci et al. (2015) menegaskan bahwa integrasi prinsip-prinsip hijau dalam proses rekrutmen dapat memperkuat identitas institusi sebagai organisasi berkelanjutan. Penelitian lain oleh Adjei-Bamfo et al. (2020) juga menunjukkan bahwa komunikasi nilai lingkungan dalam rekrutmen meningkatkan daya tarik lembaga bagi calon pemangku kepentingan. Dengan demikian, topik ini penting dikaji untuk memperkaya literatur GHRM sekaligus memahami perannya sebagai strategi diferensiasi dalam meningkatkan *institutional attractiveness* di sektor pendidikan tinggi.

Penelitian mengenai *Green Human Resource Management* (GHRM), khususnya praktik *green recruitment* dan *green selection*, berkembang pesat dan memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman akademik mengenai perilaku organisasi berkelanjutan. Sejumlah studi awal menekankan bahwa GHRM berperan dalam membentuk budaya kerja hijau dan meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Renwick et al. (2013) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan mampu menjadi landasan perubahan perilaku SDM menuju praktik yang lebih ramah lingkungan. Penelitian lanjutan olehJabbour and de Sousa Jabbour (2016) serta Paillé et al. (2014) mengonfirmasi bahwa penyaringan kandidat berdasarkan nilai pro-lingkungan berpengaruh positif terhadap *environmental performance*, sehingga organisasi mampu mencapai standar keberlanjutan yang lebih tinggi.

Selain fokus pada kinerja lingkungan, kelompok penelitian lain menyoroti bagaimana GHRM memengaruhi persepsi dan daya tarik institusi. Tang et al. (2018) menemukan bahwa praktik rekrutmen berbasis keberlanjutan meningkatkan citra organisasi sebagai institusi hijau yang bertanggung jawab. Guerci et al. (2015) menegaskan bahwa komunikasi nilai-nilai hijau dalam proses seleksi memperkuat identitas organisasi yang pro-lingkungan. Lebih jauh, penelitian oleh Adjei-Bamfo et al. (2020) dan Ahmad (2015) menunjukkan bahwa calon kandidat lebih tertarik pada institusi yang menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan, sehingga praktik green recruitment meningkatkan *institutional attractiveness*. Meskipun demikian, masih sedikit penelitian yang mengaitkan GHRM dengan daya tarik institusi dalam konteks pendidikan tinggi, sehingga membuka ruang riset yang relevan dan perlu dikembangkan.

Meskipun penelitian mengenai *Green Human Resource Management* (GHRM) telah menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan dan persepsi organisasi, masih terdapat sejumlah kelemahan metodologis dan konseptual dalam studi-studi sebelumnya. Sebagian besar penelitian berfokus pada sektor industri dan perusahaan besar, sehingga konteks lembaga pendidikan tinggi relatif terabaikan Guerci et al. (2015). Selain itu, banyak studi menggunakan pendekatan cross-sectional, yang tidak mampu menangkap dinamika perubahan praktik hijau secara berkelanjutan (Renwick et al., 2013). Jabbour and de Sousa Jabbour (2016) juga menyoroti bahwa indikator green recruitment dan green selection belum distandardisasi secara universal, sehingga hasil penelitian antar-negara dan antar-sektor seringkali sulit dibandingkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa literatur yang ada masih membutuhkan pengembangan konsep yang lebih komprehensif dan relevan untuk konteks organisasi pendidikan.

Kelemahan berikutnya terlihat pada keterbatasan penelitian yang secara eksplisit mengkaji hubungan GHRM dengan *institutional attractiveness*, terutama dalam perspektif calon mahasiswa. Sebagian besar penelitian sebelumnya memusatkan perhatian pada daya tarik bagi calon karyawan, bukan calon mahasiswa sebagai pemangku kepentingan utama dalam institusi pendidikan Ahmad (2015). Padahal Tang et al. (2018) menegaskan bahwa persepsi keberlanjutan sangat memengaruhi preferensi generasi muda ketika memilih institusi yang sesuai dengan nilai personal mereka. Selain itu, Adjei-Bamfo et al. (2020) menyebutkan bahwa komunikasi nilai-nilai hijau seringkali tidak

diintegrasikan secara strategis dalam proses rekrutmen, sehingga potensi GHRM dalam membentuk daya tarik institusi belum tergali secara optimal. Dengan demikian, terdapat kebutuhan mendesak untuk melakukan penelitian yang menghubungkan praktik green recruitment dan green selection dengan daya tarik institusi pendidikan tinggi secara langsung.

Meskipun *Green Recruitment* secara teoretis berfungsi sebagai sinyal awal komitmen keberlanjutan institusi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa calon mahasiswa belum sepenuhnya merespons sinyal tersebut sebagai faktor penentu utama daya tarik institusi. Dalam perspektif *signalling theory*, sinyal yang bersifat simbolik dan belum didukung oleh tindakan nyata cenderung dipersepsikan lemah dan kurang kredibel oleh penerima sinyal (Spence, 1973). Temuan ini sejalan dengan Renwick et al. (2013) dan Tang et al. (2018) yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi nilai hijau sangat bergantung pada konsistensi antara pesan yang disampaikan dan praktik organisasi yang dapat diamati. Oleh karena itu, *Green Recruitment* yang lebih menitikberatkan pada komunikasi promosi berpotensi belum cukup kuat membentuk *institutional attractiveness* secara parsial.

Dalam konteks tersebut, *Green Selection* muncul sebagai mekanisme GHRM yang lebih substantif dan kredibel dalam membangun daya tarik institusi. Proses seleksi yang secara eksplisit mengintegrasikan nilai, kriteria, dan perilaku pro-lingkungan dipersepsikan sebagai bukti implementatif komitmen keberlanjutan institusi, bukan sekadar klaim normatif. Guerci et al. (2015) dan Adjei-Bamfo et al. (2020) menegaskan bahwa praktik seleksi berbasis lingkungan meningkatkan kepercayaan (trust) pemangku kepentingan karena mencerminkan internalisasi nilai keberlanjutan dalam pengambilan keputusan organisasi. Bagi calon mahasiswa, praktik *Green Selection* menjadi indikator nyata kesesuaian nilai (*value congruence*), yang pada akhirnya memperkuat persepsi positif dan menjelaskan dominannya pengaruh *Green Selection* terhadap *Institutional Attractiveness* dalam penelitian ini.

Pemilihan STIE Bakti Bangsa sebagai objek penelitian didasarkan pada relevansi akademis dan kesesuaian konteks dengan tujuan penelitian, bukan semata-mata karena kemudahan akses data. Institusi ini merepresentasikan perguruan tinggi swasta berskala kecil–menengah yang menghadapi persaingan Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) serta berada pada tahap pengembangan diferensiasi institusi berbasis keberlanjutan. Kondisi tersebut relevan untuk mengkaji pengaruh praktik *Green Human Resource Management* (GHRM), khususnya *Green Recruitment* dan *Green Selection*, terhadap *institutional attractiveness* calon mahasiswa, sekaligus memberikan kontribusi empiris pada konteks perguruan tinggi swasta daerah yang masih terbatas dalam literatur.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green recruitment* dan *green selection* terhadap *institutional attractiveness* calon mahasiswa, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi praktik GHRM mana yang memberikan kontribusi dominan dalam meningkatkan daya tarik institusi. Secara signifikan, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian mengenai penerapan konsep GHRM di sektor pendidikan tinggi, yang selama ini lebih banyak diterapkan pada konteks industri dan organisasi bisnis. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar strategis bagi STIE Bakti Bangsa dalam memperkuat citra dan daya saing lembaga melalui integrasi nilai keberlanjutan pada proses penerimaan mahasiswa baru, sehingga institusi mampu menarik minat calon mahasiswa yang semakin peduli terhadap isu lingkungan dan komitmen keberlanjutan.

2. Metode

2.1. Pengambilan sampel

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari calon mahasiswa baru sebagai responden penelitian. Instrumen ini dirancang untuk mengukur pengaruh *Green Recruitment* dan *Green Selection* terhadap *Institutional Attractiveness*. Penggunaan rumus Slovin dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik populasi yang terbatas dan homogen, yaitu calon mahasiswa STIE Bakti Bangsa pada periode PMB yang sama, serta ketersediaan ukuran populasi yang diketahui secara pasti. Rumus ini umum digunakan dalam penelitian kuantitatif sosial untuk menentukan ukuran sampel representatif ketika informasi varians populasi tidak tersedia secara rinci. Sementara itu, indikator *Green Recruitment* dan *Green Selection* yang diadaptasi dari Klewitz & Hansen (2014) dan Calvo-Mora et al. (2013) dikontekstualisasikan ke pendidikan tinggi

dengan mempertahankan konstruk teoretis dasarnya. *Green recruitment* dimaknai sebagai proses komunikasi dan penyampaian informasi PMB berbasis nilai keberlanjutan, sedangkan green selection diadaptasi sebagai proses seleksi calon mahasiswa yang mencerminkan internalisasi nilai dan kesadaran lingkungan. Penyesuaian redaksi item dilakukan agar sesuai dengan konteks dan persepsi calon mahasiswa, serta diuji melalui uji coba instrumen terbatas sebelum survei utama.

Populasi penelitian berjumlah 150 calon mahasiswa**,** dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh 110 responden. Pengembangan instrumen kuesioner mengacu pada indikator-indikator dari penelitian sebelumnya (Klewitz (Klewitz & Hansen, 2014) serta faktor-faktor penghambat implementasi praktik ramah lingkungan pada organisasi (Calvo-Mora et al., 2013). Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mudah dipahami oleh responden serta mampu menghasilkan data yang valid dan konsisten sesuai prinsip penyusunan instrumen penelitian (Frost et al., 2007).

2.2 Struktur survey

Struktur survei dalam penelitian ini dirancang berdasarkan prinsip pengembangan instrumen yang valid dan reliabel sebagaimana disarankan oleh Frost et al. (2007), serta mengikuti pedoman penyusunan survei modern yang menekankan efisiensi, kejelasan, dan kemudahan akses digital(Dillman et al., 2014). Kuesioner dibagikan melalui Google Form untuk memudahkan pengolahan data dan meningkatkan konsistensi respons. Survei terdiri atas dua bagian, yakni bagian identitas responden dan bagian pernyataan penelitian yang menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Bagian identitas mencakup data usia, jenis kelamin, asal sekolah, dan jurusan pilihan, sedangkan bagian pernyataan mengukur tiga variabel utama: *Green Recruitment*, *Green Selection*, dan *Institutional Attractiveness*. Indikator *Green Recruitment* dan *Green Selection* disusun berdasarkan penelitian Klewitz and Hansen (2014) dan Calvo-Mora et al. (2013), yang menekankan pentingnya praktik rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan dalam meningkatkan citra dan daya tarik institusi. Sementara itu, indikator *Institutional Attractiveness* mengacu pada konsep daya tarik institusi pendidikan tinggi yang dikembangkan oleh Douglas et al. (2006). Sebelum survei utama dilakukan, instrumen diuji coba pada kurang dari 15 calon mahasiswa untuk memastikan kejelasan isi dan validitas konten sebagaimana dianjurkan oleh Creswell and Creswell (2017). Kuesioner dirancang agar dapat diselesaikan dalam waktu 5–10 menit dengan tampilan sederhana untuk meningkatkan pengalaman responden dan kualitas data yang dihasilkan.

2.3 Prosedur analisis statistic

Data survei dianalisis secara kuantitatif menggunakan SPSS versi 26 dengan pendekatan regresi linier berganda, yang sesuai untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antarvariabel dalam model teoritis dengan indikator reflektif serta data berdistribusi non-normal selama ukuran sampel mencukupi Hair et al. (2019). Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Green Recruitment* dan *Green Selection* terhadap *Institutional Attractiveness* pada mahasiswa baru STIE Bakti Bangsa. *Green Recruitment* dan Green Selection diukur berdasarkan indikator yang diadaptasi dari Calvo-Mora et al. (2013) sedangkan *Institutional Attractiveness* mengacu pada konsep daya tarik institusi pendidikan tinggi sebagaimana dijelaskan oleh Douglas et al. (2006). Sebelum melakukan regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik, untuk memastikan model analisis memenuhi persyaratan statistik. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan corrected item–total correlation dan Cronbach's Alpha sesuai rekomendasi Nunnally and Bernstein (1994) . Selanjutnya, uji F digunakan untuk mengukur pengaruh simultan, sedangkan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjelaskan kekuatan hubungan antarvariabel dan kontribusi *Green Recruitment* serta *Green Selection* dalam meningkatkan *Institutional Attractiveness*.

3. Hasil dan Pembahasan

Secara umum, karakteristik responden menunjukkan keberagaman dari sisi jenis kelamin, usia, dan asal sekolah, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi calon mahasiswa secara representatif. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 17–21 tahun, yaitu kelompok yang umumnya sedang berada pada tahap memilih perguruan tinggi dan menunjukkan minat besar terhadap institusi pendidikan yang memiliki citra positif. Dari sisi gender, komposisi responden relatif seimbang sehingga tidak terdapat dominasi kelompok tertentu, yang memperkuat objektivitas data persepsi terhadap variabel penelitian. Variasi asal sekolah responden, baik dari SMA, MA, maupun SMK, juga memberikan gambaran bahwa daya tarik institusi menjangkau berbagai latar belakang pendidikan menengah. Dengan melihat keragaman karakteristik ini, data yang terkumpul dapat dianggap memadai untuk menggambarkan persepsi umum calon mahasiswa tentang praktik *Green Recruitment*, *Green Selection*, serta tingkat *Institutional Attractiveness*. Oleh karena itu, analisis deskriptif berikut disajikan untuk memberikan gambaran awal mengenai kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel penelitian

Table 1: Analisis Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Green Rekrutmen	110	22	30	26.68	2.453
Green Selection	110	22	30	26.56	2.356
Institutional Attractiveness	110	27	40	35.75	3.663
Valid N (listwise)	110				

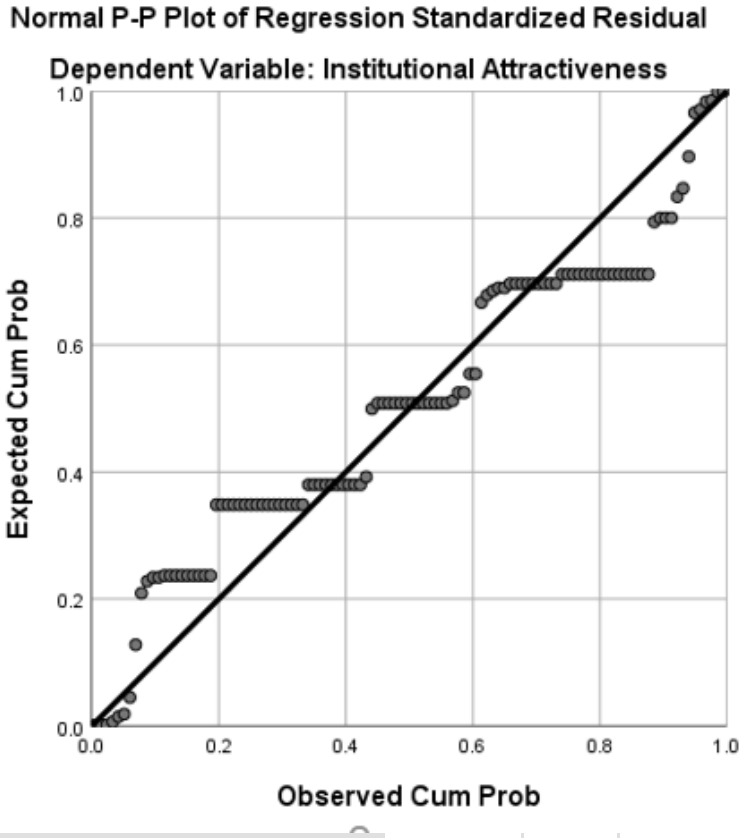
Diolah melalui SPSS 26

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel—*Green Recruitment*, *Green Selection*, dan *Institutional Attractiveness*—memperoleh nilai mean yang tinggi, masing-masing 26.68, 26.56, dan 35.75, mendekati nilai maksimum pada skala pengukurannya. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap praktik rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan, serta daya tarik institusi, berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Nilai standar deviasi yang relatif rendah hingga sedang (2.453; 2.356; 3.663) menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung homogen, sehingga penilaian mereka relatif konsisten.

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel X1 (*Green Recruitment*) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (P1–P6) memiliki nilai signifikansi 0,000 atau < 0,05, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini diperkuat oleh matriks korelasi Pearson yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi signifikan terhadap total skor pada tingkat 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,772 (> 0,6), yang berarti variabel X1 reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik. Pada variabel X2 (*Green Selection*), seluruh item pernyataan (P1–P6) juga memiliki nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Korelasi antar item dan dengan total skor berada pada tingkat signifikansi 0,01, yang menunjukkan keterkaitan antar indikator dalam membentuk konstruk *Green Selection*. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X2 sebesar 0,679 (> 0,6), sehingga instrumen dinyatakan reliabel dengan tingkat konsistensi yang memadai. Sementara itu, untuk variabel Y (*Institutional Attractiveness*), seluruh delapan item (P1–P8) memiliki nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan signifikan antar item dan terhadap total skor, terutama pada tingkat 0,01, yang menegaskan bahwa instrumen mampu mengukur persepsi daya tarik institusi dengan baik. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,831 (> 0,6) mengindikasikan bahwa reliabilitas variabel Y sangat kuat, menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh instrumen penelitian—*Green Recruitment*,

Green Selection, dan *Institutional Attractiveness*—memenuhi persyaratan kualitas alat ukur dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap residual model regresi, bukan terhadap masing-masing variabel penelitian. Pengujian menggunakan Kolmogorov–Smirnov, Shapiro–Wilk, dan grafik P–P Plot menunjukkan bahwa residual tidak berdistribusi normal. Namun, ketidak normalan residual tidak secara otomatis membatalkan penggunaan regresi linier, terutama pada ukuran sampel yang memadai (n > 100), karena estimasi koefisien tetap tidak bias dan konsisten. Oleh karena itu, analisis regresi linier tetap digunakan dengan memastikan terpenuhinya asumsi utama lainnya, khususnya linearitas dan tidak adanya multikolinearitas. Alternatif koreksi seperti transformasi data, robust regression, atau PLS-SEM dipertimbangkan secara teoretis, tetapi tidak diterapkan karena model penelitian bersifat sederhana, indikator telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta hasil estimasi menunjukkan signifikansi dan konsistensi yang kuat. Uji normalitas menggunakan dua pendekatan, yaitu One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan Shapiro-Wilk Test. Berdasarkan output Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga residual dalam model dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan terhadap asumsi normalitas residual.



Berdasa bar jauh dari garis diagonal i normal.Uji normalitas lanj ariabel) juga menunjukkan h en Selection, dan Institutiona),05. Dengan demikian, selur al, sehingga penggunaan ar alitas dapat dibenarkan.

							Sig.
Institutional Attractiveness * Green Rekrutmen	Groups					.81 8	.000
		Linearity	1176.468	1	1176.468	491.9 84	.000
		Deviation from Linearity	44.386	7	6.341	2.652	.015
	Within Groups		241.518	101	2.391		
	Total		1462.373	109			

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity* sebesar 0,015. Karena nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga

penelitian ini memiliki keterbatasan pada asumsi linearitas, di mana hasil uji ANOVA menunjukkan nilai Deviation from Linearity yang signifikan ($p < 0,05$), sehingga hubungan antara variabel independen dan *institutional attractiveness* tidak sepenuhnya linier di seluruh rentang data. Kondisi ini mencerminkan dinamika persepsi calon mahasiswa yang bersifat kompleks dan kontekstual. Meskipun analisis regresi linier tetap digunakan untuk mengestimasi hubungan rata-rata antarvariabel, temuan ini perlu dicermati sebagai keterbatasan metodologis dan menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan pendekatan nonlinier atau metode struktural seperti PLS-SEM.

Tabel 3: Anova[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1318.717	2	659.358	491.113	.000[b]
	Residual	143.656	107	1.343		
	Total	1462.373	109			

a. Dependent Variable: Institutional Attractiveness

b. Predictors: (Constant), Green Selection, Green Rekrutmen

Berdasarkan hasil Uji F (simultan) yang disajikan pada tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000**,** yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak (fit)**.** Artinya, variabel independen yang terdiri dari *Green Recruitment* dan *Green Selection* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Institutional Attractiveness**.** Hasil ini menunjukkan bahwa kedua praktik GHRM tersebut berperan dalam meningkatkan daya tarik institusi secara keseluruhan.

Tabel 4: Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.442	1.258		-2.736	.007
	Green Rekrutmen	-.037	.141	-.025	-.265	.792
	Green Selection	1.513	.147	.973	10.293	.000

a. Dependent Variable: Institutional Attractiveness

Selanjutnya, berdasarkan hasil Uji t (parsial) diperoleh adanya perbedaan pengaruh pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada variabel *Green Recruitment,* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.792 yang lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa secara parsial *Green Recruitment* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Institutional Attractiveness*. Dengan kata lain, peningkatan praktik rekrutmen hijau pada konteks penelitian ini belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap meningkatnya daya tarik institusi bagi calon mahasiswa. Berbeda dengan variabel X1, hasil uji t pada variabel Green Selection menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang jauh di bawah batas 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa *Green Selection* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Institutional Attractiveness*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika institusi menerapkan proses seleksi yang menekankan nilai-nilai keberlanjutan lingkungan, hal tersebut terbukti dapat meningkatkan ketertarikan calon mahasiswa terhadap institusi. Dengan demikian, variabel ini menjadi faktor penting dalam membangun citra institusi yang memiliki orientasi keberlanjutan.

Tabel 5: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950[a]	.902	.900	1.159

a. Predictors: (Constant), Green Selection, Green Rekrutmen

Analisis selanjutnya ditunjukkan pada Model Summary, di mana nilai R sebesar 0.950 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel X1 dan X2 dengan Y. Nilai R Square sebesar 0.902 menunjukkan bahwa 90,2% variasi dalam *Institutional Attractiveness* dapat dijelaskan oleh *Green Recruitment* dan *Green Selection*. Sementara itu, sisanya sebesar 9,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.900 juga menegaskan stabilitas model, mengingat nilai tersebut tidak berbeda jauh dari R Square.Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan, serta variabel *Green Selection* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan *Institutional Attractiveness*, sementara *Green Recruitment* tidak memberikan pengaruh signifikan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi institusi pendidikan tinggi, khususnya dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang berbasis lingkungan. Institusi dapat lebih memfokuskan perhatian pada peningkatan kualitas proses seleksi berorientasi hijau untuk menarik minat calon mahasiswa, sekaligus memperkuat citra sebagai institusi yang memiliki komitmen terhadap prinsip keberlanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Recruitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Institutional Attractiveness* calon mahasiswa, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,792 (> 0,05). Tidak signifikannya pengaruh *Green Recruitment* terhadap *institutional attractiveness* menunjukkan bahwa komunikasi nilai keberlanjutan dalam materi PMB belum dipersepsikan sebagai faktor penentu utama oleh calon mahasiswa. Secara teoretis, pesan *green recruitment* yang bersifat komunikatif cenderung dipandang sebagai sinyal simbolik apabila tidak disertai bukti implementatif, sehingga kurang efektif dalam membangun kepercayaan dan daya tarik institusi. Sebaliknya, signifikannya *Green Selection* mengindikasikan bahwa calon mahasiswa lebih merespons *observable sustainability actions*, yaitu tindakan nyata institusi dalam mengintegrasikan nilai lingkungan ke dalam proses seleksi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik rekrutmen berbasis lingkungan—seperti penyampaian informasi ramah lingkungan dalam proses perekrutan—belum mampu menjadi daya tarik utama bagi calon mahasiswa dalam memilih institusi pendidikan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Amrutha and Geetha (2020) yang menjelaskan bahwa *green recruitment* hanya berdampak kuat pada sektor industri yang memiliki paparan langsung terhadap isu lingkungan, sedangkan dalam konteks pendidikan, faktor lain seperti reputasi akademik dan fasilitas lebih dominan memengaruhi persepsi ketertarikan. Sebaliknya, hasil uji t menunjukkan bahwa *Green Selection* berpengaruh signifikan terhadap *Institutional Attractiveness*, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Ini berarti proses seleksi yang memasukkan nilai, kompetensi, serta perilaku pro-lingkungan menjadi faktor yang mampu meningkatkan daya tarik institusi bagi calon mahasiswa. Temuan ini memperkuat penelitian Yong et al. (2020) yang menyatakan bahwa *green selection* merupakan indikator kuat dalam membangun citra organisasi yang berorientasi keberlanjutan. Dalam konteks institusi pendidikan, proses seleksi berbasis lingkungan dipersepsikan sebagai komitmen nyata kampus terhadap sustainability sehingga meningkatkan minat calon mahasiswa.

Secara simultan, hasil Uji F menunjukkan bahwa *Green Recruitment* dan *Green Selection* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Institutional Attractiveness*, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, meskipun green recruitment tidak berpengaruh secara parsial, keberadaan kedua variabel secara bersamaan mampu menciptakan persepsi positif terhadap institusi. Hal ini sejalan dengan studi Saeed et al. (2019) yang menemukan bahwa kombinasi praktik GHRM memiliki dampak lebih kuat ketika diintegrasikan dalam sistem manajemen secara keseluruhan, bukan diterapkan secara terpisah.

Lebih jauh, besarnya nilai R Square sebesar 0,902 menunjukkan bahwa 90,2% variasi *Institutional Attractiveness* dapat dijelaskan oleh kedua variabel *green recruitment* dan *green selection*. Nilai ini sangat besar, dan mengindikasikan bahwa praktik GHRM dalam konteks

pendidikan tinggi menjadi faktor sentral pembentuk ketertarikan mahasiswa baru. Hal ini konsisten dengan studi Leal Filho et al. (2025) yang menyatakan bahwa institusi yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam proses manajemen SDM mampu membentuk citra positif yang meningkatkan engagement stakeholders, termasuk mahasiswa.Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa institusi pendidikan perlu memperhatikan integrasi GHRM tidak hanya dalam kebijakan internal, tetapi juga dalam strategi pemasaran pendidikan. Sejalan dengan studi di sektor pendidikan tinggi, penerapan GHRM berkontribusi pada peningkatan *institutional reputation*, *trust*, dan *student intention to enroll* (Saad et al., 2024). Oleh karena itu, GHRM dapat menjadi salah satu strategi diferensiasi kompetitif dalam menghadapi persaingan antar institusi pendidikan.

Nilai R^2 yang tinggi (90,2%) meskipun *Green Recruitment* tidak signifikan secara parsial dapat dijelaskan karena R^2 merefleksikan daya jelaskan model secara simultan, bukan kekuatan masing-masing variabel secara individual. Dalam model ini, *Green Selection* memiliki pengaruh yang sangat kuat dan dominan sehingga mampu menjelaskan sebagian besar variasi *institutional attractiveness*. Selain itu, homogenitas responden dan kesamaan konteks institusional dapat memperkecil variasi data, sehingga model tampak memiliki daya jelaskan yang tinggi. Oleh karena itu, meskipun R^2 menunjukkan kekuatan model secara keseluruhan, interpretasinya tetap harus mempertimbangkan hasil uji parsial dan keterbatasan kontekstual penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa green HRM, khususnya pada aspek seleksi, merupakan determinan penting bagi daya tarik institusi pendidikan. Untuk meningkatkan efektivitas *Green Recruitment*, institusi perlu memperkuat komunikasi berbasis sustainability dan menampilkan bukti nyata komitmen lingkungan. Kedua praktik ini dapat berjalan sinergis dalam membangun *institutional attractiveness* yang kuat, sejalan dengan tuntutan keberlanjutan global dan preferensi generasi muda. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini menegaskan pengaruh nyata terutama muncul dari praktik *Green Selection*, bukan dari *green recruitment*. Hal ini memberikan gambaran bahwa calon mahasiswa lebih merespons tindakan nyata institusi dalam mengedepankan sustainability melalui proses seleksi yang objektif, bernilai lingkungan, dan transparan dibandingkan pesan-pesan promosi ramah lingkungan dalam proses rekrutmen. Temuan ini sejalan dengan penelitian Navas et al. (2021) yang menyatakan bahwa generasi muda lebih mempercayai praktik organisasi yang dapat diobservasi secara langsung (*observable sustainability actions*) dibandingkan klaim verbal (*symbolic sustainability claims*).

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Recruitment* dan *Green Selection* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *institutional attractiveness* calon mahasiswa, namun secara parsial hanya *Green Selection* yang berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa calon mahasiswa lebih merespons praktik GHRM yang bersifat konkret dan dapat diamati dibandingkan komunikasi keberlanjutan yang bersifat simbolik.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian *Green Human Resource Management* (GHRM) di pendidikan tinggi dengan menekankan peran *observable sustainability actions* dalam membangun kepercayaan dan daya tarik institusi. Hasil ini memperkaya penerapan *signalling theory* dalam konteks PMB, di mana sinyal keberlanjutan menjadi efektif ketika diwujudkan dalam praktik seleksi yang nyata. Secara praktis, strategi PMB STIE Bakti Bangsa perlu memprioritaskan penguatan Green Selection melalui integrasi nilai dan kesadaran lingkungan dalam proses seleksi serta meningkatkan kredibilitas *Green Recruitment.*

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada desain cross-sectional, penggunaan satu institusi, dan adaptasi indikator dari konteks industri. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, studi komparatif antar kampus, serta menambahkan variabel mediasi atau moderasi guna memperkaya pemahaman mengenai mekanisme pengaruh GHRM di pendidikan tinggi.

Daftar Pustaka

Adjei-Bamfo, P., Bempong, B., Osei, J., & Kusi-Sarpong, S. (2020). Green candidate selection for organizational environmental management. *International Journal of Manpower*, *41*(7), 1081-1096.

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, *2*(1), 1030817.

Amrutha, V., & Geetha, S. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of cleaner production*, *247*, 119131.

Calvo-Mora, A., Picón, A., Ruiz, C., & Cauzo, L. (2013). The relationships between soft-hard TQM factors and key business results. *International journal of operations & production management*, *34*(1), 115-143.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method. *Indianapolis, Indiana*, *17*.

Douglas, J., Douglas, A., & Barnes, B. (2006). Measuring student satisfaction at a UK university. *Quality assurance in education*, *14*(3), 251-267.

Frost, M. H., Reeve, B. B., Liepa, A. M., Stauffer, J. W., Hays, R. D., & Group, M. F. P. R. O. C. M. (2007). What is sufficient evidence for the reliability and validity of patient-reported outcome measures? *Value in Health*, *10*, S94-S105.

Guerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S., & Rami Shani, A. B. (2015). The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: An employee perspective. *Journal of Business Ethics*, *126*(2), 325-342.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). Multivariate data analysis. In: Cengage learning Hampshire.

Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of cleaner production*, *112*, 1824-1833.

Klewitz, J., & Hansen, E. G. (2014). Sustainability-oriented innovation of SMEs: a systematic review. *Journal of cleaner production*, *65*, 57-75.

Leal Filho, W., Sigahi, T. F., Anholon, R., Rebelatto, B. G., Schmidt-Ross, I., Hensel-Börner, S., Franco, D., Treacy, T., & Brandli, L. L. (2025). Promoting sustainable development via stakeholder engagement in higher education. *Environmental Sciences Europe*, *37*(1), 1-20.

Navas, R., Chang, H. J., Khan, S., & Chong, J. W. (2021). Sustainability transparency and trustworthiness of traditional and blockchain ecolabels: A comparison of generations X and Y consumers. *Sustainability*, *13*(15), 8469. \

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). Psychometric Theory 3rd edition (MacGraw-Hill, New York). In.

Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, *121*(3), 451-466.

Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International journal of management reviews*, *15*(1), 1-14.

Saad, Z. A., Fauzi, M. A., Zulkepeli, L., Moshood, T. D., & Hussain, S. (2024). Green human resources in higher education institutions: a systematic literature review. *Journal of Applied Research in Higher Education*.

Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(2), 424-438. \

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia pacific journal of human resources*, *56*(1), 31-55.

Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*, *27*(7), 2005-2027.