



Dapatkan Pendidikan Hijau Memoderasi Hubungan Rekrutmen Hijau Dengan Niat Mengejar Pekerjaan Generasi Z?

Anita Salim¹, Deti Mulyo Harsono^{*2}

¹Magister Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia

² Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia

*Email: <mailto:8032401017@student.unpar.ac.id>^{*1}, detty@unpar.ac.id²

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i2.2553>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

Diperbaiki :

Disetujui :

Kata Kunci:

Rekrutmen Hijau; Daya Tarik Organisasi; Pendidikan Hijau; Niat Mengejar Pekerjaan; Generasi Z

ABSTRAK

Kepedulian lingkungan mendorong munculnya manajemen sumber daya manusia hijau untuk mendukung strategi bisnis berkelanjutan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh praktik rekrutmen hijau terhadap niat mengejar pekerjaan pada generasi Z di Indonesia, dengan daya tarik organisasi sebagai mediator dan pendidikan hijau sebagai moderator. Menggunakan metode studi literatur, peneliti menelusuri 10 jurnal relevan terbitan 2019–2025 dari Scopus, Emerald, Google Scholar, dan ProQuest dengan kata kunci seperti *green recruitment*, *job pursuit intention*, dan *green education*. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi hijau memiliki hubungan positif dengan niat mengejar pekerjaan, baik melalui mediasi penuh maupun sebagian oleh daya tarik organisasi. Selain itu, pendidikan hijau diduga memoderasi hubungan tersebut, berdasarkan teori pensinyalan dan kecocokan orang-organisasi. Namun, dibutuhkan penelitian empiris lanjutan untuk menguji secara langsung pengaruh moderasi pendidikan hijau dalam memperkuat hubungan antara praktik rekrutmen hijau dan niat generasi Z dalam mengejar pekerjaan di Indonesia.

ABSTRACT

Keywords:

Green Recruitment; Organizational Attractiveness; Green Education; Job Pursuit Intention; Generation Z

*Environmental awareness drives the emergence of green human resource management to support companies' sustainable business strategies. This study aims to investigate the influence of green recruitment practices on job pursuit intention among Generation Z in Indonesia, with organizational attractiveness as a mediator and green education as a moderator. Using a literature review method, the researcher examined 10 relevant journals published between 2019 and 2025 from Scopus, Emerald, Google Scholar, and ProQuest, using keywords such as *green recruitment*, *job pursuit intention*, and *green education*. The content analysis revealed that green recruitment and selection practices have a positive relationship with job pursuit intention, either through full or partial mediation by organizational attractiveness. Furthermore, green education is presumed to moderate this relationship, based on signaling theory and person-organization fit theory. However, further empirical research is needed to directly test the moderating effect of green education in strengthening the relationship between green recruitment practices and the job pursuit intention of Generation Z in Indonesia.*

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Kepedulian terhadap lingkungan menjadi salah satu hal yang banyak diperhatikan di dunia (Duan 2019). Banyak inisiatif-inisiatif yang dilakukan untuk membuat bumi menjadi tempat yang lebih baik untuk hidup dan untuk generasi penerus kedepannya (Shah and Soomro 2023). Topik mengenai ramah lingkungan, keberlanjutan lingkungan (Hwangbo and Kim 2019) kemudian banyak diperhatikan oleh berbagai pihak, mulai dari negara dalam hal ini pemerintahan, sektor swasta diwakili oleh perusahaan atau dunia bisnis (Nimatov and Imamova 2021), konsumen, akademisi dan lain-lain. Di sektor bisnis sendiri, perusahaan-perusahaan diawasi secara ketat dampak usahanya terhadap lingkungan (Lestary and Harmon 2017), mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke setiap aspek dari strategi bisnis perusahaan (Chaudhary, 2021). Dan untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan lingkungannya, maka dibutuhkan sumber daya manusia (Ridhi 2015) yang peduli terhadap lingkungan. Oleh karena itu berkembanglah konsep manajemen sumber daya manusia hijau (Ahmad 2015).

Praktik manajemen sumber daya hijau ini sudah banyak di teliti (Nathan Posdakoff 2015), dari mulai praktik bagaimana bisa menarik kandidat yang peduli dengan lingkungan sampai dengan mengelola sumber daya manusia ini (Deti, 2023). Khusus mengenai bagaimana menarik kandidat yang peduli lingkungan juga tidak terlepas dari niat mengejar pekerjaan kandidat-kandidat ini (Hendrayati et al. 2024). Penelitian dari Chaudhary, (2021); Wang et al. (2023) menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya hijau berhubungan positif dengan niat mengejar pekerjaan di mediasi oleh daya tarik organisasi (Chaudhary, 2021), tanggung jawab sosial dan reputasi perusahaan (Wang et al., 2023). Kemudian khusus mengenai praktik rekrutmen hijau (Hidayaty; and Sandi 2023), yang didefinisikan sebagai cara perekrutan karyawan dengan memilih kandidat yang mempunyai kepedulian dan pengetahuan bagaimana memajemen lingkungan di dalam perusahaan (Khan & Noorizwan Muktar, 2020) juga mulai banyak di teliti terutama berhubungan dengan niat mengejar pekerjaannya (Sakban 2019). Salah satu penelitian menemukan bahwa rekrutmen hijau memiliki hubungan positif dengan niat mengejar pekerjaan di mediasi oleh daya tarik organisasi (Khan & Noorizwan Muktar, 2020). Kemudian pesan ramah lingkungan dapat meningkatkan daya tarik organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi niat mengejar pekerjaan di organisasi tersebut (Coelho et al., 2022). Sinyal kinerja lingkungan perusahaan yang jujur dan konsisten dari perusahaan juga dapat menarik kandidat yang peduli pada lingkungan (Hartaningtyas Rani et al., 2023).

Disisi lain, Generasi Z (Sakitri 2020), generasi yang lahir dari tahun 1997 – 2012, sudah mulai masuk di dunia kerja. Indonesia sebagai negara ke 4 yang mempunyai penduduk terbesar di dunia, pada semester 1 tahun 2023 mempunyai 74,93 juta jiwa (Badan Pusat Statistika 2023), atau 27,94% dari total jumlah penduduk Indonesia (Rainer, 2023). Generasi Z yang dikenal juga sebagai *IGeneration*, generasi yang fasih dan memanfaatkan penggunaan teknologi, internet dan perangkat elektronik dalam kesehariannya (Hartaningtyas Rani et al., 2023; Nguyen Ngoc et al., 2022; Rani et al., 2022). Dalam hal pekerjaan, generasi Z ini mempunyai ketertarikan pada perusahaan yang melakukan kegiatan tanggung jawab sosial (Nguyen Ngoc et al., 2022), salah satunya tanggung jawab sosial dalam hal lingkungan (Efitriana and Liana 2022). Perilaku generasi Z yang peduli terhadap lingkungan ini juga tidak lepas dari pendidikan hijau yang mereka dapatkan baik di keluarga (Yusuf, 2019), institusi pendidikan dan sebagainya.

Pendidikan hijau bertujuan untuk membentuk, menumbuhkan kepedulian dan membentuk harmonisasi individu dengan lingkungan untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan (Akinsemolu & Onyeaka, 2025; Yue & Zhang, 2024). Generasi Z ini dalam penelitian Wallace 2019 (Geofanny, Faraz, 2023) menyatakan bahwa 41 % merencanakan untuk memulai usaha sendiri, tidak bekerja pada perusahaan. Hal ini perlu diwaspadai oleh perusahaan-perusahaan yang mencari sumber daya manusia yang kompeten (Rosita, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, di mana Generasi Z diperkirakan akan mendominasi angkatan kerja di masa depan, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap isu lingkungan, serta semakin banyaknya pendidikan hijau yang diberikan, muncul kekhawatiran bahwa Generasi Z cenderung ingin berwirausaha daripada bekerja pada perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penyelidikan mengenai faktor-faktor yang dapat menarik minat Generasi Z untuk mengejar pekerjaan. Penelitian ini dilakukan melalui studi literatur untuk menjawab dua pertanyaan utama: pertama, apakah penerapan rekrutmen hijau oleh perusahaan dapat meningkatkan daya tarik organisasi dan pada akhirnya meningkatkan niat Generasi Z untuk mengejar pekerjaan; dan kedua, apakah pendidikan hijau dapat memoderasi hubungan antara rekrutmen hijau dan niat mengejar pekerjaan pada Generasi Z.

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan Hijau

Pendidikan hijau mencakup pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung keberlanjutan lingkungan di seluruh sektor pendidikan, yang mencakup teknologi, pertanian, dan kimia (Opatha 2013). Dalam konteks ini, pentingnya pendidikan hijau telah diakui sebagai respons terhadap tantangan lingkungan yang mendesak serta kebutuhan untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs). Penelitian oleh Yao et al (Yao, Cao, and Tang 2024). menggambarkan pendekatan inovatif dalam mengajarkan rekayasa kimia hijau kepada mahasiswa baru di Sichuan University, dengan desain eksperimen modular yang menggunakan pelarut hijau dan ikan zebrafish sebagai metode observasi. Ini mendorong mahasiswa untuk memahami relevansi teknologi rekayasa hijau dan dampaknya terhadap kesehatan manusia, yang pada gilirannya merangsang minat mereka dalam bidang tersebut. Selain itu, penelitian mengenai pendidikan kejuruan dan teknik hijau di Botswana (Jerald et al. 2024) menunjukkan bahwa sistem pendidikan teknik yang dikendalikan oleh prinsip-prinsip hijau dapat membantu negara memenuhi komitmen perubahan iklim serta menyediakan pendidikan berkualitas, dengan potensi menciptakan lapangan kerja baru bagi lulusan muda. Di sisi pertanian, study Fan menyoroti peran pendidikan hijau dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja pertanian dan mendorong inovasi teknologi di Hunan, Tiongkok. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pendidikan hijau sangat penting dalam mendorong petani untuk mengadopsi praktik pertanian yang lebih ramah lingkungan, menunjukkan implementasi pendidikan hijau yang efektif di lapangan (Fang, Liu, and Tang 2023).

Hubungan antara pendidikan hijau dan pengembangan kapasitas profesional di sektor pertanian sangat penting untuk mendukung keberlanjutan jangka panjang. Dalam konteks bangunan hijau, Cole (2019) dan rekan-rekannya mengusulkan kerangka kerja untuk meningkatkan literasi bangunan hijau di pendidikan tinggi, yang mencakup berbagai pendekatan

pedagogis untuk mengajarkan pengetahuan tentang bangunan hijau yang efektif dan praktik berkelanjutan kepada mahasiswa. Ini mengindikasikan bahwa pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk sikap dan perilaku terhadap keberlanjutan di sektor konstruksi (Cole 2019). Pendekatan komprehensif ini menunjukkan bahwa pendidikan hijau tidak hanya berfokus pada pengetahuan teoretis, tetapi juga pada penerapan praktis dalam cara berpikir dan bertindak. Dengan perkembangan model universitas hijau (Thinh 2024), seperti yang dibahas dalam tulisan Thinh, terdapat kebutuhan mendesak untuk memperluas dan mengadaptasi kebijakan pendidikan yang mencerminkan komitmen terhadap keberlanjutan

Rekrutmen Hijau

Rekrutmen hijau merupakan konsep yang semakin penting dalam dunia sumber daya manusia (Jamal et al. 2021), di mana proses perekrutan dan seleksi difokuskan pada penugasan kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan dan kemampuan untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi (Musyaffi et al. 2025). Proses ini tidak hanya meliputi pencarian kandidat yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai, tetapi juga memperhatikan sikap dan nilai-nilai calon karyawan terhadap praktik ramah lingkungan (Priyadi 2014). Salah satu pendekatan yang diusulkan untuk evaluasi kompetensi hijau kandidat adalah melalui wawancara yang mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait isu lingkungan (Opatha 2013). Pham dan Paillé (2019) menunjukkan bahwa dengan menanyakan mengenai pandangan kandidat terhadap masalah lingkungan, perekrut dapat menilai secara tidak langsung tingkat kesadaran dan komitmen kandidat terhadap keberlanjutan (Pham & Paillé, 2019). Selain itu, kandidat dapat dievaluasi berdasarkan latar belakang mereka, seperti penghargaan yang diraih dalam inisiatif lingkungan, yang mencerminkan keterlibatan mereka sebelumnya dalam proyek-proyek ramah lingkungan (Pham & Paillé, 2019).

Dalam konteks industri, Subburao dan Elango menekankan bahwa praktik-praktik HR hijau, seperti rekrutmen dan pelatihan hijau, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong kesadaran lingkungan di dalam organisasi (Subburao & Elango, 2023). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan praktik-praktik ini berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi, yang didukung oleh penelitian lain yang menyelidiki keterkaitan antara pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan dan keberlanjutan perusahaan (Jamal et al., 2021). Kiplangat et al. juga menunjukkan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi yang berfokus pada keberlanjutan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dengan memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki nilai-nilai dan sikap yang sejalan dengan tujuan lingkungan organisasi (Kiplangat et al., 2022). Mereka mengemukakan bahwa pelatihan tambahan tentang manfaat praktik HR hijau sangat penting untuk efektivitas implementasinya dalam organisasi.

Niat Mengejar Pekerjaan

Niat mengejar pekerjaan adalah satu aspek penting dalam bidang psikologi pekerjaan dan manajemen sumber daya manusia. Niat tersebut mencerminkan keinginan individu untuk mendapatkan pekerjaan tertentu dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, situasi ekonomi, dan proses seleksi yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini,

pemahaman yang mendalam tentang niat ini dapat membantu organisasi dalam merumuskan strategi rekrutmen yang lebih baik dan memahami dinamika pasar tenaga kerja. Teori Ajzen tentang perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) sering digunakan untuk memahami niat mengejar pekerjaan. Menurut Ajzen (1991), niat adalah indikator terbaik dari perilaku. Niat individu untuk mengejar pekerjaan dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yakni: Sikap terhadap perilaku: Sejauh mana individu memiliki sikap positif atau negatif terhadap pencarian pekerjaan tersebut; norma subjektif: Persepsi individu mengenai norma sosial dan harapan orang lain terkait pencarian atau penerimaan pekerjaan; dan *Perceived behavioral control*

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*), yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik rekrutmen hijau, niat mengejar pekerjaan, daya tarik organisasi dan pendidikan hijau. Pendekatan ini dipilih karena membangun dasar konseptual dan teoretis secara mendalam, serta untuk mengidentifikasi celah penelitian yang masih belum banyak dibahas. Snyder (2019) menjelaskan studi literatur adalah metode sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menginterpretasi hasil penelitian yang telah ada guna membangun pemahaman yang komprehensif terhadap suatu fenomena tertentu. Dalam proses ini, peneliti mengidentifikasi artikel-artikel ilmiah melalui basis data akademik seperti Emerald, Scopus, Google Scholar dan ProQuest dengan kriteria jurnal dipublikasikan dalam kurun waktu 2019–2024, relevan dengan kata kunci utama, dan diterbitkan dalam jurnal bereputasi internasional maupun nasional Indonesia.

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik analisis konten, yaitu dengan mengelompokkan temuan-temuan berdasarkan tema, model konseptual, dan variabel yang digunakan. Penelitian ini tidak hanya membandingkan hasil studi, tetapi juga mengkaji metodologi, konteks, dan kontribusi dari masing-masing artikel terhadap pengembangan teori dan praktik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi literatur yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis sepuluh artikel ilmiah terpilih yang relevan, guna memahami hubungan antara rekrutmen hijau, daya tarik organisasi, pendidikan hijau, dan niat mengejar pekerjaan pada Generasi Z.

Tabel 1. Sumber Paper Penelitian

No	Nama Penulis	Judul/ Jurnal	Hasil dan Pembahasan
1	Chaudhary (2019)	Effects of green human resource management: testing a moderated mediation model/ <i>International Journal of Productivity and Performance</i>	Mengeksplorasi pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia hijau terhadap niat melamar pekerjaan, dengan mempertimbangkan peran daya tarik organisasi sebagai mediator dan orientasi lingkungan pribadi sebagai moderator. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 172 mahasiswa teknik tingkat akhir di sebuah perguruan tinggi di India. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap niat melamar kerja,

		Management, 70(1), 201–216.	sebagian dimediasi oleh persepsi daya tarik organisasi dan dimoderasi secara tidak langsung oleh orientasi lingkungan pribadi. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa praktik hijau di organisasi dapat meningkatkan ketertarikan calon pelamar kerja yang peduli terhadap lingkungan. Namun, keterbatasan muncul dari pemilihan responden yang belum tentu aktif mencari kerja serta cakupan studi yang terbatas pada satu institusi. Selain itu, temuan mengenai mediasi parsial dan moderasi tidak langsung membuka peluang untuk penelitian lanjutan guna mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam hubungan tersebut.
2	Wang et al. (2023)	<i>Green human resource management and job pursuit intention: mediating role of corporate social responsibility and organizational reputation. Environmental Research Communications,</i>	Mengkaji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia hijau terhadap niat melamar pekerjaan, dengan menelusuri peran mediasi dari tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi organisasi. Studi ini melibatkan 402 responden yang terdiri atas mahasiswa dan pencari kerja dari berbagai universitas di Bangladesh, dengan data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya hijau berpengaruh positif terhadap niat melamar kerja, dan pengaruh tersebut di mediasi signifikan oleh tanggung jawab sosial dan reputasi perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa kandidat cenderung memiliki ketertarikan lebih besar terhadap organisasi yang menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan dan memiliki citra yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang kuat melalui penggunaan model mediasi ganda serta analisis berbasis SEM-PLS, yang mampu menggambarkan kompleksitas hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, pemilihan sampel yang besar dan beragam meningkatkan relevansi dan potensi generalisasi temuan dalam konteks pasar tenaga kerja di negara berkembang.
3	Syahrizatul Noorizwan Muktar dan Azman Hashim (2020)	<i>Mediating role of organizational attractiveness on the relationship between green recruitment and job pursuit intention among students of University Teknologi Malaysia</i>	Berfokus pada fungsi rekrutmen hijau dalam manajemen sumber daya manusia, serta peran mediasi daya tarik organisasi terhadap hubungan antara rekrutmen hijau dan niat melamar pekerjaan. Penelitian ini melibatkan 127 mahasiswa Universiti Teknologi Malaysia sebagai responden dan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner terstruktur. Analisis data dilakukan dengan regresi menggunakan SPSS Hayes versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen hijau memiliki pengaruh positif terhadap niat mengejar pekerjaan, dengan daya tarik organisasi sebagai mediator yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa strategi rekrutmen yang mencerminkan kepedulian lingkungan dapat meningkatkan minat pelamar, terutama jika organisasi juga dipersepsikan menarik. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memahami peran persepsi kandidat terhadap

			daya tarik organisasi dalam konteks praktik rekrutmen berkelanjutan. Penggunaan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi dinilai sesuai untuk menguji hubungan mediasi. Namun, keterbatasan terletak pada penggunaan sampel mahasiswa, yang meskipun merupakan calon tenaga kerja potensial, menimbulkan pertanyaan mengenai tingkat kesiapan aktual mereka untuk melamar pekerjaan.
4	Mafalda Pinto Coelho, Francisco Cesario, Ana Sabino dan Ana Moreira (2022)	<i>Pro-Environmental Messages in Job Advertisements and the Intentions to Apply—The Mediating Role of Organizational Attractiveness</i>	Pengaruh pesan pro-lingkungan dalam iklan lowongan pekerjaan terhadap niat melamar, dengan menguji daya tarik organisasi sebagai variabel mediasi. Studi eksperimental ini melibatkan 443 partisipan, terdiri atas mahasiswa dan pencari kerja, yang secara acak diberikan dua jenis iklan kerja: satu bersifat netral dan satu lagi menonjolkan komitmen lingkungan organisasi. Respon peserta kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS dan AMOS versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklan yang memuat pesan ramah lingkungan secara signifikan meningkatkan persepsi daya tarik organisasi, dan variabel ini memediasi hubungan antara pesan pro-lingkungan dalam iklan dan niat untuk melamar pekerjaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penyampaian pesan keberlanjutan dalam iklan rekrutmen merupakan strategi efektif dalam menarik minat calon pelamar kerja. Keunggulan utama penelitian ini terletak pada penggunaan desain eksperimental yang memungkinkan identifikasi hubungan sebab-akibat, serta penggunaan kondisi kontrol (iklan netral) yang meningkatkan validitas internal. Metode analisis yang digunakan sesuai dengan tujuan studi. Meskipun partisipan mencakup beragam latar belakang, yaitu mahasiswa dan pencari kerja, perluasan sampel untuk mencakup tenaga profesional berpengalaman dapat meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian.
5	Thang Nguyen Ngoc, Mai Viet Dung, Chris Rowley, Mirjana Pejic Bach (2022)	<i>Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: evidence from transition and emerging economy</i>	Mengungkap faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi ekspektasi dan niat melamar pekerjaan di kalangan generasi Z di Vietnam, sebuah negara yang tengah berada dalam fase transisi dan pertumbuhan ekonomi. Studi ini juga mengeksplorasi peran atribut instrumental dan simbolik dalam proses perekrutan. Sebanyak 48 mahasiswa dari enam universitas di Hanoi berpartisipasi dalam penelitian ini, dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan pengalaman kerja: tanpa pengalaman dan dengan sedikit pengalaman kerja. Menggunakan pendekatan kualitatif interpretatif, data dikumpulkan melalui

			wawancara mendalam, kuesioner terbuka, dan diskusi kelompok terfokus (FGD). Analisis dilakukan menggunakan teknik analisis konten. Hasil penelitian mengidentifikasi tiga tema utama yang memengaruhi niat melamar pekerjaan: lingkungan kerja yang suportif, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta tanggung jawab sosial organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa generasi Z lebih memprioritaskan atribut simbolik dan tidak berwujud dibandingkan faktor material seperti kompensasi finansial. Studi ini memberikan kontribusi konseptual dengan menawarkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai preferensi kerja generasi muda dalam konteks negara berkembang. Meskipun keterbatasan terdapat pada ukuran sampel yang kecil dan lokasi penelitian yang terbatas pada satu kota, pendekatan kualitatif yang digunakan memungkinkan eksplorasi makna dan nilai yang lebih kaya dibandingkan metode kuantitatif. Penelitian ini memperluas literatur terkait perilaku pencari kerja muda dengan menekankan pentingnya atribut simbolik dalam menarik minat generasi Z terhadap suatu organisasi.
6	Inta Hartaningtyas Rani, Jara Hardiyanto Jalih, Lestari Adhi Widyowati (2022)	<i>Indonesian Generation Z work expectation and intention to apply for job: role of social media</i>	Media sosial bertindak sebagai mediator atau memiliki pengaruh langsung terhadap intensi melamar. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui survei terhadap 350 mahasiswa tingkat akhir, yang merepresentasikan populasi Generasi Z. Data dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM), yang juga digunakan untuk memvalidasi konstruk ekspektasi kerja secara empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa media sosial tidak berfungsi sebagai mediator, tetapi berpengaruh langsung dan kuat terhadap intensi tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa pesan rekrutmen akan lebih efektif jika disampaikan melalui kanal media sosial resmi perusahaan dan menekankan elemen psikologis yang selaras dengan preferensi Gen Z, seperti tunjangan kesehatan, dukungan dari manajer pembimbing, dan jaminan stabilitas kerja—tiga atribut yang paling diprioritaskan oleh responden. Studi ini menyimpulkan bahwa untuk menarik talenta muda secara efektif, organisasi perlu menyelaraskan tawaran pekerjaan dengan harapan Generasi Z, serta mengoptimalkan media sosial sebagai saluran komunikasi utama. Pendekatan ini tidak hanya mencerminkan harapan demografis mereka, tetapi juga menjawab kebutuhan akan komunikasi digital yang cepat dan personal. Dengan ukuran sampel yang

			besar dan penggunaan SEM sebagai metode analitik, studi ini memiliki kekuatan metodologi yang solid. Namun, keterbatasan tetap ada, terutama karena partisipan hanya terdiri dari mahasiswa yang hampir lulus, sehingga hasilnya belum sepenuhnya mewakili keragaman populasi angkatan kerja Gen Z di Indonesia. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam bidang strategi rekrutmen modern, serta memperluas pemahaman teoritis mengenai keterlibatan digital dalam proses pencarian kerja di negara berkembang.
7	Inta Hartaningtyas Rani, Jara Hardiyanto Jalih, Lestari Adhi Widyowati (2023)	<i>Analyzing the impact of working expectations on intention to apply in Indonesia : A Study on Gen Z College graduate</i>	Bertujuan untuk menganalisis pengaruh ekspektasi kerja (work expectations/WE) terhadap niat melamar pekerjaan (intention to apply/IA) di kalangan lulusan perguruan tinggi Generasi Z di Indonesia, serta mengeksplorasi peran mediasi dari daya tarik organisasi (<i>organizational attractiveness/OA</i>), kecocokan orang-organisasi (<i>person-organization fit/PO</i>), dan penggunaan media sosial (<i>social media/SM</i>). Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 350 mahasiswa tingkat akhir, yang mewakili kelompok menengah Generasi Z di Indonesia. Analisis dilakukan dengan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat melamar pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui ketiga mediator. Temuan juga memperlihatkan bahwa OA, PO, dan SM secara parsial memediasi hubungan antara ekspektasi kerja dan niat melamar, mengindikasikan bahwa elemen-elemen tersebut memainkan peran penting dalam membentuk persepsi dan keputusan karier generasi muda. Penelitian ini menyoroti bahwa organisasi yang ingin menarik talenta Generasi Z perlu meningkatkan daya tarik organisasi, memastikan kesesuaian nilai antara individu dan perusahaan, serta memanfaatkan media sosial secara strategis dalam proses rekrutmen. Ketiga faktor tersebut terbukti mampu memperkuat hubungan antara harapan kandidat dan minat mereka untuk bergabung. Tiga atribut pekerjaan yang paling dihargai oleh responden adalah jaminan asuransi kesehatan, adanya manajer pembimbing, dan keamanan kerja. Penggunaan SEM sebagai metode analisis menjadi kekuatan utama studi ini karena mampu menangkap kompleksitas relasi antar variabel secara komprehensif. Ukuran sampel yang besar juga menambah validitas temuan. Namun, keterbatasan

			tetap ada, terutama karena penelitian hanya difokuskan pada satu generasi dalam konteks geografis dan budaya yang spesifik, sehingga membatasi ruang lingkup generalisasi hasil. Secara keseluruhan, studi ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang penting dalam memahami dinamika perekrutan Generasi Z di negara berkembang. Untuk pengembangan ke depan, pendekatan longitudinal disarankan guna memantau perubahan harapan kerja generasi ini seiring waktu.
8	Kritkorn Nawakitphaitoon dan Nanta Sooraksa (2023)	<i>Employer Image and Job Pursuit Intention in the New - S Curve Industries in Thailand: The Mediating Role of Organizational Attractiveness</i>	Menganalisis pengaruh citra pemberi kerja terhadap niat melamar pekerjaan di sektor industri <i>New S-Curve</i> di Thailand, dengan menguji peran mediasi dari daya tarik organisasi. Industri <i>New S-Curve</i> mencakup sektor berbasis teknologi mutakhir, termasuk <i>Internet of Things</i> (IoT) dan inovasi digital. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain lintas-seksi, melibatkan 520 mahasiswa tahun ketiga dan keempat dari 20 universitas di Thailand. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan AMOS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa citra perusahaan berpengaruh positif terhadap niat melamar pekerjaan, dan hubungan tersebut dimediasi secara signifikan oleh persepsi terhadap daya tarik organisasi. Selain itu, ditemukan bahwa bidang studi mahasiswa berperan sebagai prediktor langsung terhadap intensi melamar pada industri <i>New S-Curve</i>, yang menunjukkan bahwa latar belakang akademik turut membentuk preferensi karir. Studi ini memberikan kontribusi penting dalam memahami peran persepsi organisasi dalam menarik generasi muda ke sektor industri berbasis teknologi di negara berkembang. Penggunaan sampel besar meningkatkan validitas eksternal dan peluang generalisasi. Namun, penggunaan responden mahasiswa tingkat akhir dapat menjadi keterbatasan, karena mereka belum sepenuhnya berada dalam tahap aktif pencarian kerja. Studi lanjutan disarankan untuk melibatkan kelompok pencari kerja yang telah memasuki pasar tenaga kerja secara aktual. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya pencitraan perusahaan dan persepsi daya tarik organisasi dalam membentuk niat melamar pekerjaan, khususnya pada sektor industri inovatif yang berkembang pesat di Thailand.

9	Adenike A. Akinsemolu, Helen Onyeaka (2025)	<i>the role of green education in achieving sustainable development goals: A review</i>	Menganalisa peran pendidikan hijau dalam pembangunan berkelanjutan dengan mengidentifikasi bagaimana pendidikan hijau ini dapat meningkatkan kepedulian, keahlian dan perilaku terhadap lingkungan yang mendukung pembangunan berkelanjutan. Hasil dari penelitian adalah pendidikan hijau mempunyai peran yang signifikan dalam peningkatan kepedulian, pemahaman dan pengetahuan mengenai lingkungan dan berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan dengan metodologi tinjauan literatur yang komprehensif sesuai dengan isu utama yaitu pendidikan dan pembangunan yang berkelanjutan merupakan kekuatan dari penelitian ini, selain itu data diambil dari berbagai sumber, baik akademik maupun kebijakan mengenai pembangunan berkelanjutan sehingga hasil temuan kuat. Kelemahan dari penelitian ini adalah bukan penelitian empiris sehingga tidak ada bukti yang kuat dan keterbatasan pada generalisasi temuan.
10	Chuan-Jun Yue, Zhen-Wei Zhang (2024)	<i>Integration of green techniques into undergraduate-level chemical design courses for practising the concept of sustainable development and developing green education</i>	Mengilustrasikan bagaimana penerapan teknik hijau dalam tugas proyek desain dapat memperkuat pemahaman mahasiswa terhadap konsep pembangunan berkelanjutan. Mahasiswa diminta merancang proyek rekayasa yang berfokus pada efisiensi proses dan pengurangan dampak lingkungan. Evaluasi dilakukan berdasarkan kualitas desain serta sejauh mana prinsip hijau diterapkan dalam proyek tersebut. Hasil studi menunjukkan bahwa partisipasi dalam proyek berbasis rekayasa hijau meningkatkan pemahaman konseptual mahasiswa terhadap keberlanjutan dan mendukung pengembangan pendidikan hijau secara praktis. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi langsung konsep hijau dalam tugas akademik dapat menjadi strategi efektif dalam membentuk kesadaran lingkungan di kalangan mahasiswa teknik. Kekuatan utama studi ini terletak pada metode evaluatif yang menekankan penilaian pemahaman siswa dalam konteks nyata, yaitu proses desain teknik. Namun, keterbatasan muncul karena cakupan penelitian yang sempit, hanya melibatkan satu program studi, sehingga membatasi kemungkinan generalisasi ke disiplin ilmu lain. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi aplikatif terhadap praktik pendidikan hijau, meskipun kontribusi teoretisnya masih terbatas. Temuan ini relevan bagi institusi pendidikan tinggi yang ingin mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam pembelajaran berbasis proyek.

Sumber: diolah, 2025

Dari 10 jurnal yang sudah dibahas diatas, maka dapat disintesis menjadi beberapa hal sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi niat mengejar pekerjaan pada generasi Z. Berdasarkan dari penelitian diatas, terdapat faktor yang mempengaruhi niat mengejar pekerjaan pada generasi Z, yaitu:

1. Manajemen sumber daya hijau memiliki kontribusi peningkatan niat mengejar pekerjaan karena menunjukkan komitmen organisasi terhadap lingkungan (Chaudhary, 2021; Wang et al., 2023)
2. Rekrutmen hijau (Khan & Noorizwan Muktar, 2020) termasuk penggunaan iklan lowongan kerja ramah lingkungan sebagai ciri dari rekrutmen hijau (Coelho et al., 2022).
3. Harapan kerja yaitu harapan individu pada lingkungan kerja, pengembangan karir dan keselarasan nilai pribadi dengan organisasi (Hartaningtyas Rani et al., 2023; Nguyen Ngoc et al., 2022).
4. Citra perusahaan sebagai entitas yang kredibel, bertanggung jawab dan bernilai positif mempengaruhi niat generasi Z untuk mengejar pekerjaan (Nawakitphaitoon & Sooraksa, 2023).

Temuan ini memperkuat bahwa rekrutmen hijau merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat mengejar pekerjaan pada generasi Z terutama ketika kepedulian lingkungan perusahaan dikomunikasikan secara efektif dalam proses perekrutan. Temuan ini mendukung penggunaan pendekatan berbasis teori sinyal dalam memahami perilaku kerja generasi Z saat ini.

Variabel mediasi untuk niat mengejar pekerjaan

Dari penelitian yang sudah dijelaskan diatas, maka menunjukkan adanya variabel mediasi antara variabel independen pada poin A dengan niat mengejar pekerjaan sebagai berikut:

1. Daya tarik organisasi (Chaudhary, 2021; Coelho et al., 2022; Khan & Noorizwan Muktar, 2020; Nawakitphaitoon & Sooraksa, 2023). Daya tarik organisasi dapat memediasi secara langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap niat mengejar pekerjaan pada generasi Z ini.
2. Tanggung jawab sosial dapat mempengaruhi keputusan melamar individu (Wang et al., 2023)
3. Reputasi organisasi merupakan persepsi pelamar terhadap kredibilitas dan daya tarik organisasi (Wang et al., 2023).
4. Media sosial sebagai sarana komunikasi perusahaan yang berkontribusi pada pembentukan persepsi individu kepada perusahaan (Rani et al., 2022).

Temuan diatas memperkuat argumen bahwa daya tarik organisasi dapat memediasi rekrutmen hijau dengan niat mengejar pekerjaan pada generasi Z. Hal ini konsisten dengan teori pensinyalan dimana atribut dan nilai yang dikomunikasikan oleh perusahaan melalui rekrutmen hijau dapat meningkatkan persepsi positif pada daya tarik organisasi dan mendorong minat generasi Z untuk menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Pendidikan hijau dapat memoderasi hubungan antara rekrutmen hijau dengan niat mengejar pekerjaan pada generasi Z.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary (2021) menghasilkan orientasi lingkungan pribadi dapat bertindak sebagai variabel moderator tidak langsung antara manajemen sumber daya hijau dengan niat mengejar pekerjaan yang dimediasi oleh daya tarik organisasi. Temuan ini memperkuat bahwa kepekaan individu pada isu lingkungan mempunyai peran penting dalam memproses sinyal keberlanjutan yang dikomunikasikan oleh perusahaan, dan orientasi lingkungan pribadi ini dapat meningkatkan efektifitas praktik hijau dalam menarik kandidat yang berpotensi. Di satu sisi pendidikan hijau mempunyai peran yang signifikan dalam peningkatan kepedulian, pemahaman dan pengetahuan mengenai lingkungan dan berkelanjutan (Akinsemolu & Onyeaka, 2025). Melalui pendekatan pendidikan yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan, individu di bekali dengan kerangka berpikir kritis untuk menanggapi isi keberlanjutan secara aktif termasuk dalam konteks pilihan kerja dan karir. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yue dan Zhang (2024) memperlihatkan dengan penerapan teknik hijau dalam tugas proyek desain dapat memperkuat pemahaman mahasiswa terhadap konsep pembangunan berkelanjutan. Melalui penerapan langsung prinsip keberlanjutan dalam praktik akademik, pendidikan hijau berkontribusi pada pembentukan orientasi lingkungan pribadi di kalangan mahasiswa. Dengan demikian, individu yang telah terpapar pendidikan hijau di tingkat pendidikan tinggi akan lebih responsif terhadap praktik rekrutmen hijau dan lebih cenderung tertarik melamar di perusahaan yang menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan atau keberlanjutan.

Pengaruh ini dapat dijelaskan dari teori pensinyalan dimana individu yang menggunakan informasi dari proses rekrutmen sebagai sinyal untuk menilai suatu perusahaan. Pendidikan hijau memungkinkan individu untuk menafsirkan dan merespon sinyal hijau secara efektif. Dari teori kecocokan orang – organisasi dapat menjelaskan bahwa pendidikan hijau juga dapat meningkatkan persepsi kesesuaian nilai pribadi keberlanjutan generasi Z dengan nilai perusahaan yang di komunikasikan melalui rekrutmen hijau yang akhirnya memperkuat niat mengejar pekerjaan di perusahaan tersebut. Dari inilah disimpulkan bahwa pendidikan hijau dapat memoderasi rekrutmen hijau dengan niat mengejar pekerjaan pada generasi Z.

SIMPULAN

Dari yang sudah di jelaskan dan dijabarkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam praktik manajemen sumber daya manusia hijau, khususnya rekrutmen hijau, dapat meningkatkan niat untuk mengejar pekerjaan atau melamar pekerjaan. Generasi Z merupakan generasi yang mendominasi angkatan kerja Indonesia saat ini, yang mempunyai karakteristik unik di dalam bekerja. Dibesarkan dengan teknologi, internet dan perangkat elektronik menyebabkan generasi ini disebut sebagai *IGeneration*. Mereka juga tertarik dan peduli terhadap organisasi atau perusahaan yang menunjukkan komitmen pada lingkungan. Oleh karena itu strategi rekrutmen hijau di dalam proses pencarian kandidat dapat meningkatkan niat melamar pekerjaan generasi Z.

Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut sebagian besar dimediasi

oleh daya tarik organisasi yang berperan dalam membentuk ketertarikan individu pada perusahaan. Selain itu pendidikan hijau ditemukan berperan sebagai moderator tidak langsung hubungan rekrutmen hijau dengan niat mengejar pekerjaan. Penjelasan diatas didukung oleh teori pensinyalan, yang menyatakan individu menangkap informasi dari proses rekrutmen sebagai refleksi nilai organisasi. Teori kesesuaian orang – organisasi, yang menekankan pentingnya keselarasan antara nilai individu dan organisasi dalam membentuk minat bekerja. Pendidikan hijau yang mempunyai peran penting dalam pembentukan kepedulian, kesadaran dan kompetensi individu terhadap isu lingkungan dan keberlanjutan. Individu dengan latar belakang pendidikan hijau diperkirakan lebih mampu mengenali dan merespon sinyal keberlanjutan dari perusahaan, serta merasakan kesesuaian yang lebih tinggi dengan perusahaan yang menanamkan nilai yang sama.

Namun penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur yang bersifat konseptual, memiliki keterbatasan dari sisi validitas eksternal dan tidak dapat dijadikan dasar generalisasi secara empiris. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan berbasis data empiris untuk menguji secara langsung hubungan antara variabel yang telah diidentifikasi untuk memperkuat temuan dan memperluas pemahaman tentang efektifitas rekrutmen hijau dalam menarik kandidat dari generasi Z.

REFERENSI

- Ahmad, Shoeb. 2015. “Green Human Resource Management: Policies and Practices.” *Cogent Business and Management* 2(1). doi: 10.1080/23311975.2015.1030817.
- Badan Pusat Statistika. 2023. *Statistik E Commerce*.
- Cole, Laura B. 2019. “Green Building Literacy: A Framework for Advancing Green Building Education.” *International Journal of STEM Education* 6(1). doi: 10.1186/s40594-019-0171-6.
- Deti, Regina, Aliya Inshira Qisthi, and Ramayani Yusuf. 2023. “Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial Di Kota Bandung.” *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 7(1):65–74. doi: 10.31842/jurnalinobis.v7i1.303.
- Duan, Jinyun. 2019. “Transformational Leadership and Employee Voice Behavior : A Pygmalion Mechanism.” *Sustainability (Switzerland)* 11(1):1–14.
- Efitriana, Iqma, and Lie Liana. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang).” *SEIKO : Journal of Management & Business* 5(2):2022–2182.
- Fang, Lingzhi Brian, Mingzhen Liu, and Liu Tang. 2023. “What Factors Determine Brand Communication? A Hybrid Brand Communication Model from Utilitarian and Hedonic Perspectives.” *Frontiers in Psychology* 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.958863.
- Hendrayati, Heny, Mochamad Achyarsyah, Frederic Marimon, Ulil Hartono, and Lennora Putit. 2024. “The Impact of Artificial Intelligence on Digital Marketing: Leveraging Potential in a Competitive Business Landscape.” *Emerging Science Journal* 8(6):2343–59. doi: 10.28991/ESJ-2024-08-06-012.
- Hidayaty, Siti Dita Pratiwi; Wilda Nur Fatimah; Dwi Epty, and Santi Pertiwi Hari Sandi. 2023. “Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Bebek Komet.” *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(5):796–801.
- Hwangbo, Hyunwoo, and Yangsok Kim. 2019. “Session-Based Recommender System for Sustainable Digital Marketing.” *Sustainability (Switzerland)* 11(12):1–20. doi:

- 10.3390/SU11123336.
- Jamal, Tauseef, Muhammad Zahid, José Moleiro Martins, Mário Nuno Mata, Haseeb Ur Rahman, and Pedro Neves Mata. 2021. "Perceived Green Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability: Multigroup Analysis and Major Industries Perspectives." *Sustainability (Switzerland)* 13(6):1–17. doi: 10.3390/su13063045.
- Jerald, Hondonga, Chinengundu Tawanda, Phawani Vijayaratham, and Subashini K. Rajanthran. 2024. "Greening TVET for Sustainable Skill Development: Opportunities and Challenges in Botswana with a Focus on Quality Education." *Journal of Ecohumanism* 3(8):2979–85. doi: 10.62754/joe.v3i8.4939.
- Lestary, Lyta, and Harmon. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)." *Riset Bisnis & Investasi* 3(2):94–103.
- Musyaffi, Ayatulloh Michael, Razana Juhaida Johari, Heny Hendrayati, Christian Wiradendi Wolor, Diah Armeliza, Hasan Mukhibad, and Hafiz Surya Chandra Izwandi. 2025. "Exploring Technological Factors and Cloud Accounting Adoption in MSMEs: A Comprehensive TAM Framework." *International Review of Management and Marketing* 15(1):283–92. doi: 10.32479/irmm.17451.
- Nathan Posdakoff. 2015. "Effects of Message, Source, and Context on Evaluations of Employee Voice Behavior." *Journal of Applied Psychology* 83(1):853–68. doi: 10.1007/s10869-010-9197-y.
- Nimatov, Donier, and Dilfuza Imamova. 2021. "Impact of the Coronavirus Pandemic on the Aviation Industry in Uzbekistan." *Общество И Инновации* 2(5/S):289–93. doi: 10.47689/2181-1415-vol2-iss5/s-pp289-293.
- Opatha, Henarath HDN P. 2013. "Green Human Resource Management a Simplified Introduction." *Proceedings of the HR Dialogue* 1(1):11–21.
- Priyadi, Rudi. 2014. "Efektivitas Teknologi M-Bio Pada Pengelolaan Limbah Padat Industri Penyamakan Kulit Sukaregang Garut Untuk Pertanian Ramah Lingkungan." *Jurnal Bumi Lestari* 14(2):180–88.
- Ridhi, Sharma. 2015. "An Innovative Approach to Environmental Sustainability." *12th AIMS International Conference on Management* (June):1–15.
- Rosita, Iis, Ramayani Yusuf, and Rohimat Nur Hasan. 2022. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia." *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik Dan Sosial (Jagaddhita)* 1(1):48–55. doi: 10.58268/jagaddhita.v1i1.36.
- Sakban. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 11(1):1–14.
- Sakitri, Galih. 2020. "Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi." *Prasetia Mulya* 1995(2018):1–10.
- Shah, Naimatullah, and Bahadur Ali Soomro. 2023. "Effects of Green Human Resource Management Practices on Green Innovation and Behavior." *Management Decision* 61(1):290–312. doi: 10.1108/MD-07-2021-0869.
- Thinh, Pham Van. 2024. "Green University Model – World Trend and Policy Implications for Vietnam." *International Journal of Social Science and Human Research* 07(02):1422–29. doi: 10.47191/ijsshr/v7-i02-69.
- Yao, Shun, Yu Cao, and Shengwei Tang. 2024. "Exploration of Enlightenment Experiments for Green Chemical Engineering Talents in China Higher Education - Taking Sichuan University as an Example." *MATEC Web of Conferences* 395:01056. doi: 10.1051/matecconf/202439501056.
- Yusuf, Ramayani; Hendrayati, Heny; Wibowo, Lili Adi; Hadiaty, Fifit. 2019. "Sistem

Otomatisasi Perkantoran Politeknik Piksi Ganesah Di Era Revolusi 4.0.” *Ebis Poldo Kebumen* (1):1–10.

Yue, C. J., & Zhang, Z. W. (2024). Integration of green techniques into undergraduate-level chemical design courses for practising the concept of sustainable development and developing green education. *European Journal of Education*.
<https://doi.org/10.1111/ejed.12709>