

DAMPAK GREEN PSYCHOLOGICAL CLIMATE DAN ENGAGEMENT TERHADAP PERILAKU ETIS MAHASISWA SEBAGAI CALON TENAGA KERJA

Ni Putu Dera Yanthi^{1*}, Putu Ayu Trisna Febrianty², Nyoman Dewi Pitaloka Cahyadi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional

*Email: derayanthi@undiknas.ac.id

ABSTRAK. Tantangan integritas dalam dunia akademik dan profesional menuntut perguruan tinggi tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten, tetapi juga berkarakter etis sebagai calon tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh green psychological climate dan student engagement terhadap perilaku etis mahasiswa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei kuesioner skala Likert lima poin untuk variabel independen, sedangkan perilaku etis diukur secara dikotomis. Responden adalah mahasiswa aktif S1 minimal semester empat dengan teknik purposive sampling dan jumlah sampel 384. Data dianalisis menggunakan regresi logistik biner dengan pengujian kelayakan model, uji simultan, uji parsial, serta odds ratio. Hasil menunjukkan model layak digunakan dan variabel green psychological climate serta student engagement berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis mahasiswa baik secara simultan maupun parsial; student engagement memiliki pengaruh peluang yang lebih dominan dibandingkan green psychological climate. Temuan ini menegaskan bahwa pembentukan perilaku etis mahasiswa dipengaruhi oleh sinergi antara iklim institusional yang menegaskan nilai etika-keberlanjutan dan keterlibatan aktif mahasiswa dalam proses belajar. Penelitian merekomendasikan penguatan kebijakan kampus yang konsisten terkait integritas dan keberlanjutan, serta intervensi pembelajaran yang meningkatkan engagement agar pencegahan perilaku tidak etis lebih berkelanjutan.

Kata Kunci: *Green Psychological Climate, Student Engagement, Perilaku Etis, Integritas Akademik.*

ABSTRACT. Integrity challenges in academic and professional settings require universities to develop graduates who are not only competent but also ethically grounded as future workers. This study examines the effects of green psychological climate and student engagement on students' ethical behavior. A quantitative survey design was employed using a five-point Likert questionnaire for the independent variables, while ethical behavior was measured dichotomously. Respondents were active undergraduate students (minimum fourth semester) selected through purposive sampling, totaling 384 participants. Data were analyzed using binary logistic regression, including model fit assessment, simultaneous and partial tests, and odds ratio interpretation. The results indicate that the model is adequate and that green psychological climate and student engagement significantly influence students' ethical behavior both jointly and individually; student engagement shows a more dominant likelihood effect than green psychological climate. These findings highlight that students' ethical behavior is shaped by the interaction between an institutional climate that consistently reinforces ethics and sustainability values and students' active psychological involvement in learning. The study suggests strengthening campus policies on integrity and sustainability and implementing learning strategies that enhance engagement to support more sustainable prevention of unethical behavior.

Keywords: *Green Psychological Climate, Student Engagement, Ethical Behavior, Academic Integrity.*

1. PENDAHULUAN

Perubahan lanskap ketenagakerjaan di abad ke-21 menuntut organisasi tidak hanya mencari individu yang unggul secara teknis, namun juga memiliki karakter etis yang kuat. Dunia kerja kini menghadapi tantangan serius terkait integritas, termasuk meningkatnya kasus pelanggaran etika di lingkungan profesional, mulai dari manipulasi data hingga perilaku tidak jujur dalam bekerja. Dalam konteks ini, pembangunan sumber daya manusia (SDM) tidak cukup hanya berorientasi pada keterampilan teknis dan kognitif, tetapi juga harus menekankan aspek afektif dan moral. Oleh karena itu, lembaga pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab strategis untuk menanamkan nilai-nilai etika kepada mahasiswa sebagai calon tenaga kerja (Taşkın & Kokoç, 2025; Yin et al., 2025)

Mahasiswa bukan hanya pelajar, tetapi juga calon profesional masa depan yang akan terlibat dalam pengambilan keputusan di berbagai sektor industri. Studi menunjukkan bahwa perilaku tidak etis dalam dunia kerja seringkali berakar dari lemahnya integritas yang dibentuk sejak di bangku kuliah (Negash & Gasa, 2025). Kecenderungan perilaku curang dalam akademik, seperti plagiarisme, penggunaan jasa joki, dan manipulasi hasil belajar, dapat menjadi indikasi awal rendahnya kepedulian terhadap nilai moral (Fakhriya, 2024; Harrad et al., 2024).

Fenomena tersebut menjadi penting untuk dikaji karena mahasiswa berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Pada fase ini, nilai, kebiasaan, dan pola tanggung jawab mulai terbentuk sebelum mahasiswa memasuki organisasi secara formal. Ketika mahasiswa terbiasa menunjukkan perilaku etis dalam proses akademik, seperti mengerjakan tugas secara mandiri, menghargai kejujuran, dan bertanggung jawab terhadap proses belajar, maka mahasiswa memiliki bekal karakter yang lebih kuat sebagai calon tenaga kerja. Sebaliknya, lemahnya integritas akademik dapat menjadi cerminan awal dari potensi persoalan perilaku kerja di masa depan. Dengan demikian, penelitian terhadap perilaku etis mahasiswa menjadi relevan dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kesiapan etika calon pekerja.

Salah satu pendekatan untuk membentuk karakter etis mahasiswa adalah dengan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung integritas dan mendorong keterlibatan aktif dalam proses akademik. *Engagement* mahasiswa, yang mencakup semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*),

berkorelasi positif dengan perilaku moral yang sehat (Perry et al., 2025; Schaufeli et al., 2002). Mahasiswa yang *engaged* menunjukkan komitmen dan motivasi intrinsik yang tinggi, yang membantu mahasiswa menghadapi tekanan akademik dan menghindari tindakan curang. Hal ini didukung oleh penelitian Liu et al. (2024)), yang menemukan bahwa motivasi belajar yang kuat dapat menurunkan tingkat keterlibatan dalam *academic dishonesty*.

Lebih lanjut, perilaku etis tidak hanya dibentuk oleh faktor internal, tetapi juga oleh persepsi terhadap iklim institusional. Konsep *green psychological climate* menekankan pentingnya persepsi individu terhadap keberpihakan institusi terhadap nilai-nilai keberlanjutan, keadilan, dan etika (Mohi Ud Din et al., 2025; Oktaysoy et al., 2025). Ketika mahasiswa merasa bahwa institusi pendidikan mendukung nilai moral, kepedulian sosial, dan kolaborasi yang sehat, mahasiswa akan lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai tersebut. Dalam jangka panjang, iklim institusional seperti ini dapat mendorong internalisasi etika sebagai bagian dari identitas profesional mahasiswa.

Kondisi ini menjadi semakin relevan di tengah maraknya penggunaan teknologi digital dan *artificial intelligence* dalam dunia akademik. Meskipun teknologi memberi kemudahan akses terhadap informasi dan alat bantu belajar, ia juga membuka celah untuk praktik-praktik curang yang makin sulit dikontrol. Theoharakis et al. (2025) menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi justru menimbulkan dilema etis baru bagi mahasiswa, seperti penggunaan AI dalam penulisan tugas. Dalam konteks ini, *engagement* dan *green psychological climate* berperan sebagai benteng moral untuk membentuk ketahanan etis mahasiswa dalam menghadapi godaan dan tekanan situasional.

Temuan dari berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan pentingnya institusi pendidikan tinggi dalam merancang kebijakan yang mampu membentuk integritas akademik. Upaya ini dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, pelatihan etika, sistem penghargaan, dan mekanisme sanksi yang jelas (Brickhill et al., 2024; Janinovic et al., 2024). Di Indonesia, studi-studi lokal seperti oleh Hidayani et al. (2025), Sopian et al. (2025), Yustiani (2022) menunjukkan bahwa variabel organisasi seperti etika kerja, budaya, dan disiplin juga memberikan kontribusi konseptual terhadap pemahaman manajemen sumber daya manusia secara lebih luas, khususnya dalam membentuk iklim kerja dan karakter individu. Temuan-temuan ini menggarisbawahi pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang

kondusif dan bernilai, bahkan sejak di bangku pendidikan tinggi. Dalam konteks tersebut, pendidikan tinggi idealnya menjadi laboratorium pembentukan nilai moral dan etika kerja mahasiswa, yang pada akhirnya akan berdampak nyata terhadap kualitas dan integritas tenaga kerja masa depan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yanthi & Cahyadi, 2025) juga memperlihatkan bahwa *engagement* merupakan prediktor penting dalam keputusan retensi karyawan. Keterlibatan individu sejak masa studi akan membentuk loyalitas, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap organisasi di masa mendatang. Ketika mahasiswa terbiasa berada dalam lingkungan yang mendorong perilaku positif dan mendukung pengembangan karakter, mahasiswa lebih siap memasuki dunia kerja dan menjunjung tinggi etika dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini menempatkan dimensi *engagement* dan *green psychological climate* sebagai titik krusial dalam desain kebijakan SDM organisasi modern.

Berdasarkan berbagai landasan konseptual dan empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *green psychological climate* dan *student engagement* terhadap perilaku etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja. Studi ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap literatur akademik dalam bidang manajemen SDM, tetapi juga menjadi acuan praktis bagi institusi pendidikan tinggi dalam merumuskan kebijakan pengembangan karakter. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bagian dari solusi strategis dalam membentuk generasi profesional yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul secara moral dan integritas.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penguatan karakter etis dan perilaku kerja yang bertanggung jawab telah menjadi prioritas utama dalam pengembangan sumber daya manusia modern. Dalam konteks mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, penting untuk memahami faktor-faktor psikologis dan organisasi yang dapat memengaruhi perilaku etis mahasiswa sejak dini. Dua variabel utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *green psychological climate* dan *student engagement*, yang secara teoritis dan empiris diyakini memiliki peran signifikan terhadap pembentukan perilaku etis mahasiswa.

2.1 Green Psychological Climate

Green Psychological Climate (GPC) merujuk pada persepsi individu terhadap sejauh mana lingkungan institusional mendukung praktik-praktik yang ramah lingkungan dan beretika (Oktaysoy et al., 2025). Lingkungan seperti ini tidak hanya mendorong perilaku pro-lingkungan, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai etika yang lebih luas, termasuk integritas dan tanggung jawab sosial. Studi Oktaysoy et al. (2025) menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi terhadap keberlanjutan lingkungan berkorelasi positif dengan perilaku etis individu. Penguatan GPC di lingkungan pendidikan tinggi dapat menciptakan atmosfer yang mendorong mahasiswa untuk bertindak dengan mempertimbangkan dampak moral dan sosial dari setiap keputusan akademik. Dukungan ini bisa hadir dalam bentuk kurikulum berbasis etika, tata kelola akademik yang transparan, serta kepemimpinan yang mengedepankan nilai keberlanjutan (Mohi Ud Din et al., 2025). Dalam konteks ini, mahasiswa akan lebih terdorong untuk menolak perilaku tidak etis seperti plagiarisme, mencontek, atau keterlibatan dalam kecurangan akademik.

2.2 Student Engagement

Student engagement merupakan konsep multidimensional yang mencakup tiga dimensi utama: *vigor* (semangat dan energi dalam belajar), *dedication* (komitmen emosional terhadap tugas akademik), dan *absorption* (keterlibatan penuh saat belajar) (Schaufeli et al., 2002). *Engagement* yang tinggi membuat mahasiswa lebih fokus, bertanggung jawab, dan termotivasi secara intrinsik untuk meraih pencapaian akademik secara jujur dan konsisten. Bukti empiris menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat engagement yang tinggi cenderung memiliki integritas akademik yang lebih kuat (Johnson-Clements et al., 2025; Theoharakis et al., 2025). Sebaliknya, *disengagement* dikaitkan dengan meningkatnya kecenderungan terhadap *academic dishonesty* (Eshet, 2024; Yin et al., 2025). Efendy et al. (2023) menegaskan bahwa integritas moral dan motivasi belajar menjadi penentu penting dalam menghindari perilaku curang di lingkungan kampus. Oleh karena itu, penguatan engagement mahasiswa menjadi strategi krusial dalam membentuk karakter etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja.

2.3 Perilaku Etis Mahasiswa

Perilaku etis mahasiswa mencerminkan kemampuan mahasiswa dalam mengambil keputusan akademik secara bertanggung jawab, jujur, dan selaras dengan nilai-nilai integritas. Penelitian lintas negara telah menggarisbawahi

peningkatan kasus academic dishonesty sebagai krisis nilai dalam pendidikan tinggi (Brickhill et al., 2024; Harrad et al., 2024; Liu et al., 2024). Janinovic et al. (2024) dan Bernal Arellano et al. (2024) bahkan menyoroti perlunya pendekatan psikologis dan sosiologis untuk memahami motivasi di balik pelanggaran etika oleh mahasiswa. Negash & Gasa (2025) menemukan bahwa tekanan situasional, kurangnya pengawasan, dan iklim akademik yang permisif dapat memicu perilaku tidak etis. Namun, ketika mahasiswa dilibatkan secara aktif dalam proses pembelajaran dan memandang institusi pendidikan sebagai lingkungan yang menjunjung tinggi etika, kecenderungan mahasiswa untuk menunjukkan perilaku etis akan semakin kuat (Guruge et al., 2025; Perry et al., 2025).

Berdasarkan kajian teoritis dan bukti empiris yang telah diuraikan, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Green psychological climate* dan *student engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja.

H2: *Green psychological climate* berpengaruh positif terhadap perilaku etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja.

H3: *Student engagement* berpengaruh positif terhadap perilaku etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa survei. Penelitian dilakukan di Provinsi Bali, Indonesia, dengan sasaran responden yaitu mahasiswa aktif program sarjana (S1) yang menempuh pendidikan pada perguruan tinggi di wilayah Bali. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 yang menunjukkan ketidaksetujuan sangat kuat hingga skor 5 yang merepresentasikan tingkat persetujuan sangat tinggi. Pendekatan ini digunakan untuk menangkap persepsi mahasiswa mengenai green psychological climate, student engagement, serta kecenderungan perilaku etis mahasiswa sebagai individu yang sedang dipersiapkan memasuki dunia kerja. Subjek penelitian adalah mahasiswa program sarjana (S1) yang masih aktif dan telah menempuh minimal empat semester perkuliahan. Pemilihan kelompok ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mahasiswa pada tahap tersebut telah memiliki pengalaman

akademik yang relatif memadai serta mulai menghadapi tuntutan persiapan karier profesional. Proses pengumpulan data dilaksanakan secara online dengan memanfaatkan platform Google Form. Teknik penentuan responden menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan purposive, sesuai dengan karakteristik kriteria responden yang telah ditetapkan.

Mengingat populasi mahasiswa aktif program sarjana (S1) pada perguruan tinggi di Provinsi Bali bersifat luas, tersebar, dan dinamis, maka penentuan jumlah sampel minimum dalam penelitian ini menggunakan formula Lemeshow dengan taraf kesalahan sebesar lima persen. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah responden minimum yang dibutuhkan adalah 384 orang, yang dinilai telah mencukupi untuk memberikan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen dalam merepresentasikan populasi penelitian. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan konstruk teoretis masing-masing variabel. *Green psychological climate* dioperasionalkan melalui empat indikator utama yang diadaptasi dari Oktaysoy et al. (2025), yaitu persepsi dukungan institusi terhadap isu lingkungan, kebijakan berorientasi hijau, keterlibatan institusional, serta nilai keberlanjutan. Sementara itu, *student engagement* diukur dengan mengacu pada kerangka Schaufeli et al. (2002) yang meliputi dimensi vigor, dedication, dan absorption. Variabel terikat, yakni perilaku etis mahasiswa, diukur menggunakan pendekatan dikotomis dengan kategori 1 untuk mahasiswa yang menunjukkan perilaku etis dan 0 untuk yang tidak menunjukkan perilaku etis.

Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi logistik biner, mengingat variabel dependen bersifat kategorikal (ya/tidak) (Hosmer et al., 2013). Model analisis dirumuskan dalam bentuk fungsi logit yang merepresentasikan peluang mahasiswa menampilkan perilaku etis sebagai calon tenaga kerja. Tahapan analisis mencakup pengujian kelayakan model melalui nilai *Nagelkerke R-Square* dan uji *Hosmer-Lemeshow*, pengujian pengaruh simultan menggunakan *Omnibus Test of Model Coefficients*, pengujian pengaruh parsial dengan *Wald Test*, serta interpretasi *Odds Ratio* (Exp(B)) untuk mengidentifikasi besarnya peluang perubahan perilaku etis akibat variasi persepsi terhadap *green psychological climate* dan tingkat *student engagement*. Seluruh proses analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum model regresi logistik biner diestimasi, langkah awal yang dilakukan adalah mengevaluasi kualitas instrumen penelitian. Tahapan ini diperlukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang sah dan konsisten, sehingga temuan empiris yang diperoleh dapat dijelaskan secara tepat. Evaluasi validitas diarahkan untuk menilai sejauh mana setiap pernyataan dalam instrumen benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur. Pengujian dilakukan dengan menganalisis hubungan antara skor item dan skor total variabel menggunakan korelasi Pearson pada taraf signifikansi lima persen. Item pernyataan dinyatakan memenuhi kriteria valid apabila nilai koefisien korelasinya berada di atas batas minimal 0,30 (Latan & Ghozali, 2015).

Hasil pengujian yang dirangkum pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Green Psychological Climate* dan *Student Engagement* memiliki nilai korelasi yang melampaui ambang batas yang ditetapkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item telah memiliki keterkaitan yang memadai dengan konstraknya masing-masing, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan untuk tahap analisis lanjutan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	Variabel	Item	<i>r</i> hitung
<i>Green Psychological Climate</i> (X1)	X1.1	0,849	<i>Student Engagement</i> (X2)	X2.1	0,701
	X1.2	0,816		X2.2	0,788
	X1.3	0,601		X2.3	0,581
	X1.4	0,586		X2.4	0,680
				X2.5	0,729
				X.26	0,669

Sumber: Data Diolah (2026)

Setelah validitas terpenuhi, pengujian berikutnya difokuskan pada reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi internal antaritem dalam setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang dapat diterima apabila nilai alpha melebihi 0,60 (Juliandi et al., 2014). Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 2, seluruh variabel menunjukkan

nilai Cronbach's Alpha di atas batas tersebut, yang menandakan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Green Psychological Climate</i> (X1)	0,691
<i>Student Engagement</i> (X2)	0,794

Sumber: Data Diolah (2026)

Analisis Regresi Logistik

Tahap berikutnya adalah pengujian kelayakan model regresi logistik biner. Kesesuaian model dengan data empiris dievaluasi menggunakan uji *Hosmer-Lemeshow*. Hasil pengujian pada Tabel 3 memperlihatkan nilai probabilitas sebesar 0,182, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Nilai ini mengindikasikan bahwa model yang dibangun tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara nilai prediksi dan data observasi, sehingga model dapat dinyatakan sesuai dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Selain itu, kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen ditunjukkan oleh nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,369. Angka tersebut mengindikasikan bahwa kombinasi variabel *green psychological climate* dan *student engagement* mampu menjelaskan sekitar 36,9 persen variasi perilaku etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Kelayakan Model Regresi Logistik

Uji Kelayakan Model	Nilai
<i>P-Value</i> Hosmer and Lemeshow Test	0,182
Nagelkerke R Square	0,369

Sumber: Data Diolah (2026)

Pengujian pengaruh variabel secara simultan dilakukan menggunakan *Omnibus Test of Model Coefficients*. Hasil yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menegaskan bahwa secara bersama-sama *green psychological climate* dan *student engagement* memiliki pengaruh yang bermakna terhadap perilaku etis mahasiswa. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap perilaku etis mahasiswa dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

Model	<i>P-Value</i>
<i>Omnibus Test of Model Coefficient</i>	0,000

Sumber: Data Diolah (2026)

Untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel secara individual, dilakukan pengujian parsial menggunakan *statistik Wald*. Berdasarkan hasil pada Tabel 5, variabel *green psychological climate* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai ini lebih kecil dari tingkat kesalahan 5 persen, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan. Arah hubungan ditentukan melalui koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,190, yang menunjukkan bahwa peningkatan persepsi mahasiswa terhadap iklim psikologis institusi yang berorientasi pada etika dan keberlanjutan diikuti oleh peningkatan kecenderungan perilaku etis. Sementara itu, *student engagement* memperlihatkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien regresi positif sebesar 0,668. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas akademik, semakin besar pula peluang mahasiswa untuk menampilkan perilaku etis. Dengan terpenuhinya aspek signifikansi dan arah pengaruh yang positif, hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (*Wald Test*)

Variabel	Koefisien (B)	<i>P-Value</i>
<i>Green Psychological Climate (X1)</i>	0,190	0,017
<i>Student Engagement (X2)</i>	0,668	0,000

Sumber: Data Diolah (2026)

Interpretasi lebih lanjut dilakukan melalui analisis *odds ratio* untuk melihat besarnya peluang perubahan perilaku etis. Berdasarkan Tabel 6, *green psychological climate* memiliki nilai *odds ratio* sebesar 1,209. Artinya, mahasiswa dengan persepsi yang lebih baik terhadap iklim psikologis institusi memiliki peluang sekitar 1,2 kali lebih besar untuk berperilaku etis dibandingkan mahasiswa dengan persepsi yang lebih rendah, dengan asumsi variabel lain berada pada kondisi konstan. Di sisi lain, *student engagement* menunjukkan nilai *odds ratio* sebesar 1,951, yang berarti mahasiswa dengan tingkat keterlibatan yang tinggi hampir dua kali lebih berpeluang menunjukkan perilaku etis dibandingkan mahasiswa yang tingkat *engagement*-nya rendah.

Tabel 6. Hasil *Odds Ratio*

Variabel	Exp (B)
<i>Green Psychological Climate</i> (X1)	1,209
<i>Student Engagement</i> (X2)	1,951

Sumber: Data Diolah (2026)

Secara keseluruhan, hasil analisis *odds ratio* menegaskan bahwa kedua variabel independen berperan dalam meningkatkan peluang munculnya perilaku etis mahasiswa, dengan *student engagement* menunjukkan pengaruh yang relatif lebih kuat dibandingkan *green psychological climate*. Temuan ini memperkuat pandangan dalam manajemen sumber daya manusia bahwa pembentukan integritas dan etika calon tenaga kerja merupakan hasil interaksi antara dukungan lingkungan institusional dan keterlibatan aktif individu sejak masa pendidikan tinggi.

***Green Psychological Climate* dan *Student Engagement* dengan Perilaku Etis Mahasiswa sebagai Calon Tenaga Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green psychological climate* dan *student engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, baik secara simultan maupun parsial. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku etis mahasiswa tidak hanya dibentuk oleh karakter personal semata, tetapi merupakan hasil interaksi antara lingkungan institusional dan keterlibatan psikologis individu dalam proses akademik. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, hasil ini memperkuat pandangan bahwa pembentukan etika kerja perlu dimulai sejak fase pendidikan tinggi sebagai tahap awal sosialisasi nilai profesional.

Pengaruh positif *green psychological climate* menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap iklim institusi yang menjunjung nilai etika, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial berperan sebagai kerangka normatif yang membimbing perilaku akademik. Temuan ini sejalan dengan model *institutional climate-moral attitudes* yang dikemukakan oleh Perry et al. (2025), di mana iklim institusional berfungsi sebagai mekanisme pembentuk orientasi moral individu. Ketika mahasiswa memersepsikan bahwa institusi secara konsisten menegakkan nilai etika, mahasiswa cenderung menginternalisasi standar perilaku yang lebih tinggi dan menolak praktik tidak etis. Hasil ini juga memperkuat model *academic*

dishonesty yang dikemukakan oleh Bernal Arellano et al. (2024), yang menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan hasil interaksi antara dimensi moral, pragmatisme, dan konteks sosial. Dalam kerangka tersebut, *green psychological climate* berperan menekan orientasi pragmatis jangka pendek, seperti keinginan memperoleh hasil instan, dan mendorong mahasiswa untuk mempertimbangkan konsekuensi moral dari setiap keputusan akademik. Dengan demikian, iklim psikologis yang positif berfungsi sebagai *moral anchor* yang menstabilkan perilaku etis mahasiswa.

Relevansi *green psychological climate* menjadi semakin kuat dalam konteks pembelajaran digital dan penggunaan kecerdasan buatan. Studi Lund et al. (2025) menunjukkan bahwa perkembangan teknologi, khususnya *AI-assisted writing*, menciptakan wilayah abu-abu etis yang meningkatkan risiko pelanggaran integritas akademik. Dalam situasi ini, mahasiswa yang berada dalam lingkungan institusional dengan iklim etika yang kuat lebih mampu membedakan antara penggunaan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran dan sebagai sarana kecurangan. Temuan ini sejalan dengan Theoharakis et al. (2025) yang menegaskan bahwa tanpa landasan nilai yang kuat, teknologi justru dapat memperkuat moral *disengagement* mahasiswa.

Selain faktor lingkungan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *student engagement* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap perilaku etis mahasiswa. Keterlibatan aktif mahasiswa dalam proses pembelajaran, yang mencakup aspek kognitif, emosional, dan afektif, berfungsi sebagai faktor protektif terhadap perilaku tidak etis. Temuan ini konsisten dengan Taşkın & Kokoç (2025) yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat *engagement* tinggi memiliki kecenderungan *academic dishonesty* yang lebih rendah, bahkan dalam konteks pembelajaran daring yang penuh tekanan. Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif motivasional yang dikemukakan oleh Liu et al. (2024) dan Yin et al. (2025), yang menyatakan bahwa rendahnya *engagement* dan motivasi intrinsik meningkatkan kerentanan mahasiswa terhadap tekanan situasional dan perilaku curang. Mahasiswa yang *engaged* memiliki kontrol diri yang lebih kuat serta mampu mengelola tuntutan akademik tanpa harus mengambil jalan pintas yang melanggar etika. Hal ini diperkuat oleh Eshet (2024) yang menunjukkan bahwa penurunan motivasi dan keterlibatan belajar merupakan indikator awal krisis integritas akademik.

Dari sudut pandang faktor internal, temuan penelitian ini sejalan dengan studi Winardy et al. (2023) yang menemukan bahwa nilai personal, kontrol diri, dan orientasi moral berperan penting dalam membedakan perilaku etis dan tidak etis mahasiswa. *Student engagement* merepresentasikan kekuatan faktor-faktor internal tersebut. Selain itu, Beigzadeh et al. (2025) melalui pendekatan *Delphi* menegaskan bahwa rendahnya keterikatan psikologis mahasiswa terhadap proses pembelajaran merupakan salah satu alasan utama keterlibatan dalam praktik curang, termasuk *contract cheating* dan penggunaan jasa joki. Dalam konteks kebijakan institusional, temuan ini mendukung hasil penelitian Janinovic et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kebijakan dan sanksi yang ketat memang dapat menekan kecurangan, namun dampaknya akan lebih berkelanjutan apabila didukung oleh iklim etika dan keterlibatan mahasiswa yang kuat. Hal ini sejalan dengan Guruge et al. (2025) yang menekankan bahwa pencegahan *contract cheating* tidak cukup dilakukan melalui pendekatan struktural semata, melainkan memerlukan penguatan nilai dan keterlibatan mahasiswa secara aktif.

Temuan penelitian ini juga memiliki implikasi penting dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Penelitian Yanthi & Cahyadi (2025) menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan prediktor signifikan dalam keputusan retensi karyawan, khususnya dalam menghadapi tekanan kerja. Jika ditarik ke konteks pendidikan tinggi, *student engagement* dapat dipahami sebagai fase awal pembentukan *engagement* profesional, di mana mahasiswa mulai membangun pola disiplin, tanggung jawab, dan ketahanan psikologis. Dengan demikian, perilaku etis mahasiswa mencerminkan kesiapan awal individu dalam menghadapi tuntutan dan dilema etika di dunia kerja. Sementara itu, dari perspektif nilai dan kesesuaian individu–organisasi, temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui penelitian Yanthi et al. (2025) yang menekankan pentingnya *person–organization fit* dalam menarik dan mempertahankan talenta di era rekrutmen digital. Dalam konteks ini, *green psychological climate* di pendidikan tinggi berperan sebagai media awal pembentukan *value alignment*. Mahasiswa yang terbiasa berada dalam lingkungan akademik yang menjunjung etika, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial akan lebih siap memasuki organisasi dengan nilai serupa serta menunjukkan perilaku etis yang konsisten sebagai tenaga kerja masa depan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa perilaku etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja merupakan hasil sinergi antara *green*

psychological climate dan *student engagement*. Lingkungan institusional menyediakan kerangka nilai dan norma, sementara *engagement* memperkuat internalisasi nilai tersebut melalui keterlibatan aktif. Dengan demikian, pendidikan tinggi tidak hanya berperan sebagai institusi transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai arena strategis pembentukan karakter dan etika kerja yang berkelanjutan.

5. SIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *green psychological climate* dan *student engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, baik secara simultan maupun parsial. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku etis mahasiswa bukan hanya hasil dari disposisi personal, melainkan dipengaruhi kuat oleh konteks institusional yang membangun norma serta oleh keterlibatan psikologis mahasiswa dalam proses akademik. Dengan demikian, pendidikan tinggi tidak dapat dipandang sekadar sebagai arena transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai fase awal pembentukan kualitas SDM masa depan, khususnya terkait integritas, tanggung jawab, dan ketahanan etis ketika menghadapi tekanan akademik maupun dilema moral.

Secara khusus, pengaruh positif *green psychological climate* menunjukkan bahwa ketika mahasiswa memersepsikan kampus memiliki iklim yang konsisten dalam menekankan nilai etika, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial, maka kecenderungan mahasiswa untuk berperilaku etis akan meningkat. Iklim ini berfungsi sebagai kerangka nilai yang memandu pengambilan keputusan akademik, termasuk dalam situasi yang rawan pelanggaran integritas seperti budaya “jalan pintas”, penggunaan jasa joki, serta ambiguitas etika pada pembelajaran digital. Di sisi lain, *student engagement* memiliki kontribusi yang lebih dominan, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa yang lebih *engaged*, ditandai dengan energi belajar, dedikasi, dan keterlibatan penuh, cenderung lebih mampu mengelola tekanan akademik, memiliki kontrol diri yang lebih baik, serta menghindari perilaku tidak etis. Dalam perspektif MSDM, hasil ini memperkuat argumen bahwa penguatan *engagement* sejak masa studi merupakan investasi perilaku jangka panjang yang akan terbawa ke dunia kerja, termasuk dalam pembentukan sikap profesional dan kesiapan etika.

Berdasarkan simpulan tersebut, saran penelitian ini diarahkan kepada beberapa pihak. Bagi perguruan tinggi, penguatan kebijakan institusi dan strategi pembentukan kesiapan SDM perlu dilakukan melalui penguatan green psychological climate yang konsisten, bukan sekadar program simbolik. Hal ini dapat dilakukan dengan memperjelas norma integritas akademik, membangun budaya etika dalam tata kelola pembelajaran, serta memastikan adanya mekanisme pencegahan dan penanganan pelanggaran yang adil dan edukatif. Selain itu, kampus perlu menempatkan penguatan student engagement sebagai agenda strategis melalui desain pembelajaran yang bermakna, sistem pendampingan akademik, dan pendekatan evaluasi yang mendorong proses, bukan hanya hasil, sehingga mahasiswa tidak terdorong pada orientasi pragmatis atau perilaku “asal selesai”.

Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini menjadi pengingat bahwa keterlibatan aktif dalam proses akademik, kejujuran, tanggung jawab, dan kemampuan menghindari jalan pintas merupakan bagian penting dari kesiapan memasuki dunia kerja. Bagi organisasi, industri, dan praktisi MSDM, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bahwa kualitas etika calon tenaga kerja tidak hadir tiba-tiba saat proses rekrutmen, melainkan terbentuk sejak fase pendidikan. Karena itu, kerja sama kampus-industri dapat diarahkan tidak hanya pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter kerja, integritas, dan kesesuaian nilai. Bagi peneliti selanjutnya, model penelitian dapat diperluas dengan memasukkan faktor lain di luar penelitian ini yang mungkin turut memengaruhi perilaku etis mahasiswa, serta mengembangkan pengukuran perilaku etis yang lebih kaya, tidak hanya berbasis dikotomi, agar dapat menangkap variasi intensitas dan bentuk perilaku etis dalam konteks akademik modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Beigzadeh, A., Sadeghi, R., Askari, S. M. S., & Yusef, A. R. (2025). Perspectives of Teachers and Students on the Reasons Behind Students' Engagement in Cheating on Exams: A Delphi Study. *Health Management and Information Science Original*, 12(3), 171–184. <https://doi.org/10.30476/jhmi.2025.106963.1284>.
- Bernal Arellano, W. M., Galarza Parra, J. N., Villavicencio Reinoso, J. M., & Quito Ochoa, J. F. (2024). A study on academic dishonesty among English as a foreign language students. *Heliyon*, 10(13), e33876. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33876>
- Brickhill, M., Andrews, G., & Nieuwoudt, J. (2024). Developing Student Agency Towards Academic Integrity Through an Educative Approach: Exploring Students' Experiences and Perspectives. *Journal of Academic Ethics*, 23, 951–975. <https://doi.org/10.1007/s10805-024-09567-y>
-

- Efendy, M., Kusumandari, R., Norhidayah, M., & Putri, E. (2023). Academic Dishonesty on Students: What is the Role of Moral Integrity and Learning Climate? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 12, 879. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v12i4.27414>
- Eshet, Y. (2024). Academic Integrity Crisis: Exploring Undergraduates' Learning Motivation and Personality Traits over Five Years. In *Education Sciences* (Vol. 14, Issue 9, p. 986). <https://doi.org/10.3390/educsci14090986>
- Fakhriya, S. D. (2024). Peran Academic Entitlement terhadap Academic Dishonesty pada Mahasiswa. *Psikobuletin Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(September), 382–388.
- Guruge, D. B., Kadel, R., Shailendra, S., & Sharma, A. (2025). Building Academic Integrity: Evaluating the Effectiveness of a New Framework to Address and Prevent Contract Cheating. In *Societies* (Vol. 15, Issue 1, p. 11). <https://doi.org/10.3390/soc15010011>
- Harrad, R., Keasley, R., & Jefferies, L. (2024). Academic integrity or academic misconduct? Conceptual difficulties in higher education and the potential contribution of student demographic factors. *Higher Education Research & Development*, 43(7), 1556–1570. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2339833>
- Hidayani, A., Khotidjah, S., Agustin, K. S., Prihantini, E. R., Indrawati, M., & Sarie, R. F. (2025). PERAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PAJAK DAERAH. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen* 15(1), 88–101.
- Hosmer Jr., D.W., Lemeshow, S. and Sturdivant, R. . (2013). *Applied Logistic Regression* (3rd Editio). John Wiley & Sons.
- Janinovic, Jovana, Pekovic, Sanja, Djokovic, Rajka, & Vuckovic, Dijana. (2024). Assessing the Effectiveness of Academic Integrity Institutional Policies: How Can Honor Code and Severe Punishments Deter Students' Cheating—Moderating Approach? *Sage Open*, 14(4), 21582440241307430. <https://doi.org/10.1177/21582440241307430>
- Johnson-Clements, T. P., Curtis, G. J., & Clare, J. (2025). Testing a Psychological Model of Post-Pandemic Academic Cheating. *Journal of Academic Ethics*, 23(3), 671–688. <https://doi.org/10.1007/s10805-024-09561-4>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square. Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPls 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Liu, Y., Ma, S., & Chen, Y. (2024). The impacts of learning motivation , emotional engagement and psychological capital on academic performance in a blended learning university course. *Frontiers in Psychology*, May, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1357936>
- Lund, B., Mannuru, N. R., Teel, Z. A., Lee, T. H., Ortega, N. J., Simmons, S., & Ward, E. (2025). Student Perceptions of AI-Assisted Writing and Academic Integrity: Ethical Concerns, Academic Misconduct, and Use of Generative AI in Higher Education. In *AI in Education* (Vol. 1, Issue 1, p. 2). <https://doi.org/10.3390/aieduc1010002>
- Mohi Ud Din, Q., Tahir, A., Xiaojuan, Y., Alqahtani, S., & Gul, N. (2025). Ethical climate in higher education: The interplay of leadership, moral efficacy, and team cohesion in diverse cultural contexts. *Acta Psychologica*, 255, 104986. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104986>
- Negash, K. H., & Gasa, V. G. (2025). Academic dishonesty among higher education
-

- students in Somaliland. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101538. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101538>
- Oktaaysoy, O., Topcuoglu, E., Selvi, M. S., Uygungil-erdogan, S., Şahin, Y., Tatar, V., Özdemirkol, M., & Karafakioglu, E. (2025). Psychological green climate as a mediator between green transformational leadership , innovation , and environmental awareness. *Frontiers in Psychology*, November. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1701658>
- Perry, A. H., Rettinger, D. A., Stephens, J. M., Anderman, E. M., McTernan, M. L., Tatum, H., McNally, D., Cullen, C., & Bertram Gallant, T. (2025). From institutional climate to moral attitudes: examining theoretical models of academic misconduct. *Ethics & Behavior*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/10508422.2025.2514577>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurment of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sopian, E. B., Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2025). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 189–203.
- Taşkın, N., & Kokoç, M. (2025). Behavioural engagement, academic dishonesty, and performance gaps: Comparing online and paper–pencil based tests in an online learning context. *Education and Information Technologies*, 30(13), 18895–18919. <https://doi.org/10.1007/s10639-025-13514-8>
- Theoharakis, V., Mylonopoulos, N., & Papadopoulou, K. (2025). AI’s learning paradox: how business students’ engagement with AI amplifies moral disengagement-driven misconduct. *Studies in Higher Education*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2533365>
- Winardy, G. C. B., Salma, H. H., & Septiana, E. (2023). Internal Factor Difference That Affects University Students’ Academic Dishonesty Inside and Outside of JABODETABEK. *Psychological Research on Urban Society Volume*, 6(2), 41–51. <https://doi.org/10.7454/proust.v6i2.1132>
- Yanthi, N. P. D., & Cahyadi, N. D. P. (2025). Keterkaitan Stres Kerja Dan Employee Engagement Dengan Keputusan Retensi Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 14(06), 894. <https://doi.org/10.24843/eeb.2025.v14.i06.p11>
- Yanthi, N. P. D., Febrianty, P. A. T., & Cahyadi, N. D. P. (2025). Menarik Talenta Melalui Employer Branding Dan Person-Organization Fit Pada Era Rekrutmen Digital. 5(3), 38604–38613.
- Yin, X., Lai, Q., & Guo, Y. (2025). Drivers of academic dishonesty: situational pressures versus student motivation. *International Journal of Adolescence and Youth*, 30(1), 2560649. <https://doi.org/10.1080/02673843.2025.2560649>
- Yustiani, D. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 199–206.