

Akselerasi *Green behavior* Peserta Magang Hotel: Peran Pelatihan, Komitmen Manajemen, dan Budaya Organisasi

Putri Noor Ramayanti¹, Dian Safitri², Aura Diana Salsabila³, Febbry Alvian^{4*}

¹⁻⁴Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia

Email: ¹putri@stieganisha.ac.id, ²diansafitri@gmail.com, ³auradianasalsabila@gmail.com,

⁴febbryalvian11@gmail.com

^{*}Febbry Alvian

Abstract

Received: 24 Juni 2026

Revised: 01 Juli 2026

Accepted: 08 Juli 2026

Published online: 15 Juli 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan lingkungan (*green training*) dan komitmen manajemen (*green management commitment*) terhadap *green behavior* peserta magang perhotelan di wilayah Jabodetabek, serta menguji peran budaya organisasi (*green organizational culture*) sebagai variabel mediasi. Kebaharuan penelitian ini terletak pada fokus subjeknya yang meneliti kelompok tenaga kerja transisi (peserta magang/trainee). Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori kausal, data dihimpun dari 160 responden peserta magang hotel minimal bintang 3 di Jabodetabek melalui kuesioner berskala Likert 5 poin dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green behavior* secara langsung, maupun terhadap budaya organisasi. Komitmen manajemen juga berpengaruh positif signifikan terhadap *green behavior*. Demikian pula, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *green behavior*. Pengujian efek tidak langsung membuktikan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mediator parsial dalam memediasi pengaruh pelatihan lingkungan serta komitmen manajemen terhadap *green behavior*. Secara keseluruhan, model ini mampu menjelaskan variasi *green behavior* sebesar dan budaya organisasi sebesar. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pembentukan budaya kerja dan pelatihan hijau terstruktur sejak masa *onboarding* magang.

Kata Kunci: *Green behavior*, Pelatihan Lingkungan, Komitmen Manajemen, Budaya Organisasi, Peserta Magang Hotel.

INTRODUCTION

Industri perhotelan saat ini menghadapi tekanan besar dari tingkat global untuk beralih ke bentuk operasional yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan. Sebagai sektor yang setiap hari menggunakan energi, air, dan menghasilkan limbah dalam jumlah besar, hotel diharapkan

tidak hanya menerapkan teknologi yang ramah lingkungan, tetapi juga mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kesadaran terhadap isu lingkungan. Faktor penting dalam keberhasilan transisi ini adalah *green behavior* yang dilakukan oleh semua elemen yang beroperasi di dalam hotel (Prasintia and Fakhrurozi 2026).

Namun, terdapat fenomena yang menarik dan sangat penting terjadi dalam operasional di lini depan serta pendukung, yaitu industri perhotelan di daerah perkotaan seperti Jabodetabek sangat bergantung pada kehadiran siswa atau mahasiswa yang sedang melakukan program magang (trainee) (Kapoor et al 2023). Peserta magang sering berinteraksi langsung dengan tamu dan mengelola fasilitas hotel, sehingga memiliki dampak langsung terhadap penggunaan energi dan jumlah limbah yang dihasilkan. Sayangnya, mendorong perilaku ramah lingkungan di kalangan peserta magang masih menghadapi banyak kesulitan (Prasintia and Fakhrurozi 2026). Berbeda dengan karyawan tetap, peserta magang biasanya memiliki durasi kerja yang relatif singkat, yaitu sekitar 3 hingga 6 bulan, dan umumnya dianggap sebagai tenaga bantuan sementara. Akibatnya, nilai-nilai lingkungan dalam kelompok ini sering kali tidak diinternalisasi, meskipun tindakan mereka di lapangan memiliki dampak yang cukup besar terhadap efisiensi hijau hotel.

Untuk mengatasi perbedaan tersebut, peran aspek pengelolaan sumber daya manusia dengan pendekatan lingkungan/GHRM (*Green Human Resource Management*) sangat penting dan harus diperhatikan (Wijayanti and Azzuhri 2024). Faktor pertama yang sangat penting adalah pelatihan lingkungan (*Green Training*). Tanpa adanya pelatihan dan pedoman operasional hijau yang jelas sejak awal masa orientasi magang, peserta magang cenderung bekerja dengan cara konvensional tanpa memperhatikan penghematan energi atau pembuangan sampah yang teratur (Wijayanti and Azzuhri 2024). Namun, pelatihan tidak akan berhasil jika tidak diperkuat oleh komitmen dari manajemen. Manajemen hotel perlu menunjukkan komitmen nyata terhadap isu lingkungan, baik melalui pengadaan fasilitas pendukung maupun contoh baik dari para supervisor, sehingga para peserta magang dapat merasa bahwa menjalankan *green behavior* merupakan bagian dari kewajiban profesional, bukan hanya sekadar pernyataan formal (Yusuf and Alwi 2025).

Selanjutnya, mengubah ilmu yang diperoleh dari pelatihan serta komitmen manajemen menjadi tindakan nyata oleh peserta magang memerlukan lingkungan pembelajaran yang kuat, yaitu melalui budaya organisasi yang berfokus pada keberlanjutan (Saputro and Nawangsari 2025a). Mendekati durasi magang yang singkat, budaya organisasi berfungsi sebagai bentuk intervensi sosial yang mendorong dan memberi inspirasi kepada peserta magang untuk segera beradaptasi dengan perilaku yang diharapkan. Ketika atmosfer kerja, kebiasaan para senior, dan nilai-nilai yang diterapkan di hotel tersebut mengutamakan kelestarian lingkungan, maka peserta magang akan lebih mudah mengadopsi *green behavior* (Yusuf and Alwi 2025).

Meskipun telah banyak dilakukan penelitian tentang *employee green behavior* di hotel, studi yang secara khusus mengeksplorasi peningkatan *green behavior* pada kelompok transisi seperti peserta magang masih terbatas. Meneliti kelompok ini sangat penting karena mereka merepresentasikan potensi talenta yang akan memimpin industri hospitality di masa depan (Saputro and Nawangsari 2025a).

Meskipun ada banyak penelitian yang telah membahas berbagai faktor yang memengaruhi *employee green behavior* di sektor perhotelan, sebagian besar penelitian tersebut masih menganggap karyawan tetap sebagai subjek utama yang diteliti (Prasintia and Fakhrurozi 2026). Penelitian sebelumnya biasanya mengeksplorasi dampak praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi terhadap *employee green behavior* yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Sebaliknya, kelompok peserta magang sebagai tenaga kerja sementara yang memiliki ciri-ciri berbeda, seperti durasi penugasan yang relatif singkat, pengalaman kerja yang masih terbatas, serta proses penyesuaian diri dalam organisasi yang belum selesai, belum banyak mendapat perhatian dalam penelitian empiris (Prasintia and Fakhrurozi 2026). Selain itu, penelitian yang menggabungkan pelatihan lingkungan, komitmen manajemen, dan budaya organisasi dalam satu model untuk menjelaskan *green behavior* peserta magang masih relatif sedikit, terutama dalam konteks industri perhotelan di Indonesia (Laia and Palupiningtyas 2025).

Berdasarkan situasi tersebut, penelitian ini memberikan inovasi pada tiga aspek. Pertama, penelitian ini menggunakan peserta magang di hotel sebagai subjek analisis, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sebagian besar melibatkan karyawan tetap. Kedua, penelitian ini menghasilkan model konseptual yang menggabungkan pelatihan lingkungan dan komitmen manajemen sebagai faktor-faktor yang mendorong *green behavior*, dengan budaya organisasi berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Ketiga, penelitian ini dilaksanakan di bidang perhotelan di wilayah Jabodetabek yang memiliki tingkat kegiatan operasional dan penggunaan peserta magang yang cukup tinggi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam mengembangkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan pada sektor hospitality di Indonesia (Saputro and Nawangsari 2025b).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari pelatihan lingkungan dan komitmen manajemen terhadap *green behavior* peserta magang di hotel yang berada di wilayah Jabodetabek, serta mengevaluasi peran budaya organisasi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kedua faktor tersebut (Lubis et al. 2024). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap teori dalam pengembangan studi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan serta menjadi saran yang dapat diterapkan oleh industri perhotelan dalam membentuk perilaku lingkungan yang baik sejak tahap pembentukan tenaga kerja di masa depan.

Penelitian mengenai perilaku pegawai yang ramah lingkungan di sektor perhotelan Indonesia telah banyak mengeksplorasi peran praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM), Pelatihan Hijau, Budaya Organisasi Hijau, kepemimpinan, serta faktor keterlibatan dalam mendorong tindakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Misalnya, Wijayanti and Azzuhri (2024) melakukan penelitian untuk menelaah dampak GHRM dan Green Transformational Leadership terhadap perilaku hijau karyawan di sebuah hotel, sementara itu (Lubis et al. 2024) melakukan analisis terhadap pengaruh GHRM dan Green Organizational Culture terhadap perilaku hijau karyawan di sebuah resort yang berada di Bali. Penelitian yang dilakukan oleh Prasintia dan Fakhrurozi pada tahun 2026 juga menyoroti pentingnya Green Training dan Environmental Knowledge dalam membentuk perilaku hijau karyawan di

Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Nawangsari menggabungkan konsep *Green Training*, *Green Culture*, kepemimpinan, serta komitmen untuk menjelaskan perilaku keberlanjutan di sektor perhotelan di Jakarta. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor sumber daya manusia dan lingkungan organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku hijau di sektor perhotelan.

Meskipun demikian, penelitian sebelumnya masih didominasi oleh karyawan hotel sebagai subjek utama, sedangkan peserta magang atau trainee sebagai kelompok tenaga kerja sementara belum mendapatkan perhatian empiris yang cukup memadai. Peserta magang memiliki perbedaan karakteristik dengan karyawan tetap, khususnya dalam hal lamanya masa kerja yang lebih pendek, pengalaman kerja yang belum banyak, serta proses penyesuaian terhadap nilai-nilai dan kebiasaan organisasi yang masih berlangsung. Kondisi tersebut menjadikan proses pembentukan perilaku hijau pada peserta magang menjadi sangat menarik untuk diteliti, terutama karena mereka masih terlibat dalam berbagai aktivitas operasional hotel yang berkaitan dengan penggunaan energi, air, serta pengelolaan limbah. Dengan demikian, terdapat perbedaan dalam subjek penelitian, yakni kurangnya penelitian yang secara khusus mengambil peserta magang di hotel sebagai unit analisis dalam membahas perilaku hijau.

Selain adanya ketimpangan dalam subjek, masih terdapat ketimpangan dalam mengintegrasikan model penelitian tersebut. Penelitian sebelumnya biasanya memeriksa *Green Training*, *GHRM*, kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen secara terpisah maupun dalam berbagai kombinasi yang berbeda. Belum banyak penelitian dalam bidang perhotelan Indonesia yang secara bersamaan menguji *Green Training* dan *Management Commitment* sebagai faktor penyebab *Green Behavior*, dengan *Green Organizational Culture* sebagai variabel yang memediasi, khususnya pada peserta magang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi kekurangan tersebut dengan membuat dan menguji model yang menggunakan peserta magang hotel sebagai objek penelitian, serta menggabungkan aspek pelatihan lingkungan, komitmen manajemen, dan budaya organisasi dalam menjelaskan terbentuknya perilaku hijau. Penggunaan konteks hotel di kawasan Jabodetabek diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai cara penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis pengalaman (*GHRM*) pada kelompok tenaga kerja yang sedang berada di tahap awal pembentukan pengalaman profesional.

METHODS

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji serta membuktikan hubungan sebab-akibat dan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis empiris (Creswell and Báez 2020). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian teori-teori manajemen sumber daya manusia hijau (*Green HRM*) secara objektif dengan cara mengukur hubungan antar-konstruk yang dinilai melalui instrumen penelitian terstruktur.

Lebih spesifik, desain asosiatif kausal digunakan untuk mengurai kompleksitas model struktural yang dibangun, di mana terdapat pengaruh langsung dari dua variabel independen yakni Pelatihan Lingkungan dan Komitmen Manajemen terhadap variabel dependen *Green*

Behavior, sekaligus menguji pengaruh tidak langsungnya melalui intervensi Budaya Organisasi Hotel sebagai variabel mediasi (Yeşiltaş, Gürlek, and Kenar 2022b) . Melalui desain ini, peneliti dapat menarik kesimpulan yang kuat mengenai kekuatan dan arah pengaruh dari masing-masing variabel dalam ekosistem industri perhotelan di kawasan metropolitan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh kelompok transisi tenaga kerja, yaitu siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan mahasiswa Perguruan Tinggi yang sedang atau telah menyelesaikan program magang akademik (internship/trainee) pada industri perhotelan dengan kriteria minimal hotel bintang 3 di wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi).

Mengingat jumlah fluktuasi peserta magang di industri hospitality bersifat dinamis dan tidak terdata secara terpusat (*unknown/infinite population*), maka penentuan ukuran sampel representatif dalam penelitian ini mengacu pada rekomendasi metodologis (Creswell and Báez 2020) menyatakan bahwa pada populasi yang tidak diketahui jumlah pastinya, ukuran sampel minimal ditentukan berdasarkan rasio jumlah indikator amatan dikalikan dengan konstanta 5 hingga 10. Penelitian ini mengoperasionalkan 16 indikator utama, sehingga batas minimal sampel yang ditetapkan demi menjamin stabilitas estimasi model adalah 160 responden, yang diperoleh dari perhitungan rasio maksimal yaitu $16 \times 10 = 160$. Guna memperoleh sampel yang valid dan sesuai dengan konteks masalah, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan metode Purposive Sampling (Sugiyono, 2023).

Peneliti menetapkan tiga kriteria inklusi yang ketat bagi responden, antara lain: berstatus sebagai pelajar atau mahasiswa aktif dari institusi pendidikan formal, sedang atau telah menjalani masa magang di hotel minimal selama 3 bulan guna memastikan mereka telah terpapar oleh sistem kerja hotel, dan lokasi hotel tempat magang berada di wilayah administratif Jabodetabek.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner secara daring memanfaatkan media Google Form, yang disebarakan melalui jejaring komunitas akademik dan alumni magang perhotelan di Jabodetabek. Kuesioner dirancang secara terstruktur di mana setiap butir pernyataan diturunkan langsung dari indikator-indikator operasional yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang telah tervalidasi.

Seluruh butir respon diukur menggunakan Skala Likert 5 poin, di mana tingkat 1 menandakan Sangat Tidak Setuju hingga tingkat 5 menandakan Sangat Setuju, untuk menangkap variasi persepsi psikologis responden secara presisi. Sebelum kuesioner disebarakan secara masif kepada sampel utama, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen (pilot test) kepada 30 responden di luar sampel untuk memastikan keterbacaan kalimat, validitas awal, dan reliabilitas instrumen penelitian di lapangan.

Data mentah yang berhasil dihimpun kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pemilihan SEM-PLS didasarkan bahwa PLS sangat efektif digunakan untuk penelitian yang bertujuan memprediksi konstruk utama, menguji model teoretis yang kompleks dengan banyak jalur (path), serta memiliki fleksibilitas tinggi terhadap asumsi normalitas data sebaran sampel. Proses analisis data dijalankan melalui dua tahapan formal, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan PLS-SEM melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Pada tahap *outer model*, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Validitas dilihat dari nilai *loading factor* dan AVE, sedangkan reliabilitas dilihat dari nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan memenuhi kriteria apabila *loading factor* > 0,70, AVE > 0,50, serta CR dan Cronbach's Alpha > 0,70.

Selanjutnya, tahap *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai R^2 , *effect size* (f^2), serta pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan 5.000 *subsamples*. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistics* > 1,96 atau *p-value* < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%.

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian berdasarkan karakteristik yang dapat diukur melalui instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu *Green Training*, *Green Management Commitment*, *Green Organizational Culture*, dan *Green Behavior*. Indikator masing-masing variabel disusun berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu yang relevan dengan konteks industri perhotelan.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Pelatihan (X1)	<i>Green Training</i> merupakan proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman kepada peserta magang mengenai aspek lingkungan serta praktik kerja yang mendukung kelestarian lingkungan dalam kegiatan operasional hotel.	1. Pengetahuan mengenai praktik kerja ramah lingkungan. 2. Pemahaman mengenai pentingnya kelestarian lingkungan. 3. Pelatihan mengenai prosedur kerja yang ramah lingkungan. 4. Kesempatan mengikuti pelatihan terkait lingkungan.
2.	Komitmen Manajemen (X2)	<i>Management Commitment</i> merupakan tingkat keseriusan dan dukungan manajemen hotel dalam menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan serta mendorong penerapan praktik ramah lingkungan dalam kegiatan operasional hotel.	1. Dukungan manajemen terhadap praktik ramah lingkungan. 2. Penyediaan sumber daya dan fasilitas pendukung lingkungan. 3. Keteladanan manajemen dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan. 4. Konsistensi manajemen dalam menerapkan kebijakan lingkungan.

3.	<i>Green Organizational Culture (X3)</i>	<i>Green Organizational Culture</i> merupakan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta mendorong peserta magang untuk memahami, menerima, dan menerapkan perilaku yang peduli terhadap lingkungan dalam aktivitas kerja.	1. Nilai organisasi yang mendukung kelestarian lingkungan. 2. Norma organisasi yang mendorong perilaku ramah lingkungan. 3. Kebiasaan kerja yang mendukung praktik hijau. 4. Lingkungan kerja yang mendorong kepedulian terhadap lingkungan.
4.	<i>Green Behavior (Y)</i>	<i>Green Behavior</i> merupakan perilaku peserta magang yang dilakukan dalam menjalankan aktivitas kerja untuk menjaga kelestarian lingkungan, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, serta mendukung keberlanjutan operasional hotel.	1. Penghematan penggunaan energi dan air. 2. Pengurangan dan pemilahan limbah. 3. Penggunaan sumber daya secara efisien. 4. Inisiatif dalam melakukan praktik kerja ramah lingkungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menampilkan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari peserta magang yang berperan sebagai responden dalam penelitian tersebut. Penyajian hasil penelitian dimulai dengan menggambarkan karakteristik responden agar dapat memberikan gambaran mengenai profil peserta magang yang terlibat dalam penelitian tersebut. Karakteristik yang dimaksud mencakup jenis kelamin, usia, durasi magang, serta departemen di tempat responden melakukan kegiatan magang.

Gambaran mengenai karakteristik responden penting untuk disampaikan karena dapat memberikan latar belakang mengenai kondisi umum dari subjek penelitian sebelum dilakukan analisis terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, responden adalah peserta magang di bidang perhotelan yang secara langsung terlibat dalam berbagai kegiatan operasional hotel serta memiliki pengalaman dalam berpartisipasi dalam lingkungan kerja organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut akan digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara *Green Training*, *Management Commitment*, *Green Organizational Culture*, dan *Green Behavior* terhadap para peserta magang di bidang perhotelan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan profil 160 peserta magang yang menjadi subjek penelitian. Pengelompokan berdasarkan karakteristik meliputi kelompok jenis kelamin, usia, durasi magang, serta departemen di mana responden melakukan kegiatan magang. Hasil analisis data mengenai ciri-ciri peserta disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	72	45,0%
	Perempuan	88	55,0%
Usia	15-18 tahun	72	45,0%
	19-22 tahun	64	40,0%
	>22 tahun	24	15,0%
Lama magang	< 3 bulan	48	30,0%
	3-6 bulan	96	60,0%
	>6 bulan	16	10,0%
Departemen	Housekeeping	46	28,7%
	Food & Beverage	54	33,8%
	Front Office	20	12,5%
	Lainnya	40	25,0%
Total		160	100,0%

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 88 orang (55,0%). Dari segi usia, kelompok 15–18 tahun merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 72 orang (45,0%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia yang relatif muda dan masih berada pada tahap awal pengembangan pengalaman kerja profesional. Selanjutnya, berdasarkan lama magang, mayoritas responden telah menjalani kegiatan magang selama 3–6 bulan, yaitu sebanyak 96 orang (60,0%). Durasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman berada di lingkungan kerja hotel dalam periode yang cukup untuk mengenal aktivitas dan prosedur kerja di departemennya. Berdasarkan departemen, responden paling banyak berasal dari Food & Beverage dengan jumlah 54 orang (33,8%), kemudian Housekeeping sebanyak 46 orang (28,7%), departemen lainnya sebanyak 40 orang (25,0%), dan Front Office sebanyak 20 orang (12,5%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa responden berasal dari beberapa fungsi operasional hotel dengan proporsi terbesar pada departemen Food & Beverage. Secara keseluruhan, karakteristik responden didominasi oleh perempuan, kelompok usia 21–23 tahun, peserta dengan lama magang 3–6 bulan, serta responden dari departemen Food & Beverage. Kondisi tersebut memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi dasar dalam memahami hasil penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Pengujian dilakukan melalui evaluasi validitas konvergen dan reliabilitas konstruk. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 3 sebagai dasar untuk memastikan kelayakan instrumen sebelum dilakukan pengujian model struktural.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Loading Factor	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan	0,825	0,684	0,852	0,896	Valid dan reliabel
Komitmen Manajemen	0,799	0,712	0,878	0,913	Valid dan reliabel
<i>Green Organizational Culture</i>	0,762	0,655	0,830	0,883	Valid dan reliabel
<i>Green Behavior</i>	0,832	0,698	0,864	0,902	Valid dan reliabel

Berdasarkan Tabel 3, seluruh konstruk penelitian menunjukkan hasil pengujian yang memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas. Nilai *loading factor* pada masing-masing konstruk berada di atas batas minimum 0,70, yaitu Pelatihan sebesar 0,825, Green Management Commitment sebesar 0,799, *Green Organizational Culture* sebesar 0,762, dan *Green Behavior* sebesar 0,832. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik.

Selanjutnya, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh konstruk juga berada di atas 0,50, yaitu masing-masing sebesar 0,684, 0,712, 0,655, dan 0,698. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Dari sisi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk berada di atas 0,70, dengan rentang nilai 0,830–0,878. Demikian pula, nilai *Composite Reliability* berada pada rentang 0,883–0,913, yang seluruhnya telah melampaui batas minimum 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk melanjutkan pada tahap pengujian dan analisis model struktural.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian serta menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar konstruk. Dalam penelitian ini, variabel Pelatihan dan Komitmen Manajemen merupakan variabel eksogen, Budaya Organisasi merupakan variabel mediasi, sedangkan *Green Behavior* merupakan variabel endogen. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2), dan koefisien jalur (*path coefficient*).

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R-square (R^2)	Keterangan
Budaya Organisasi	0,662	Moderat
<i>Green Behavior</i>	0,714	Moderat

Berdasarkan Tabel 4, nilai R^2 pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,622. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel Pelatihan dan Komitmen Manajemen secara bersama-sama

mampu menjelaskan sebesar 62,2% variasi pada Budaya Organisasi, sedangkan sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selanjutnya, nilai R^2 pada variabel *Green Behavior* sebesar 0,714. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Komitmen Manajemen, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 71,4% variasi *Green Behavior*, sedangkan sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel endogen penelitian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Jalur

Hubungan Antarvariabel	Path Coefficient	T-statistics	P-values	Keterangan
Pelatihan → Budaya Organisasi	0,386	3,184	0,000	Signifikan
Komitmen Manajemen → Budaya Organisasi	0,089	0,678	0,060	Tidak Signifikan
Pelatihan → <i>Green Behavior</i>	0,318	5,214	0,002	Signifikan
Komitmen Manajemen → <i>Green Behavior</i>	0,347	4,672	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi → <i>Green Behavior</i>	0,291	3,721	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,386, t-statistics sebesar 3,184, dan p-values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang berorientasi pada lingkungan, semakin kuat pula budaya organisasi yang mendukung praktik ramah lingkungan. Dengan demikian, H1 dinyatakan ditolak.

Akan tetapi Komitmen Manajemen menunjukkan pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan terhadap Budaya Organisasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,089, t-statistics sebesar 0,678, dan p-values sebesar 0,060. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan dan komitmen manajemen terhadap aspek lingkungan tidak dapat mendorong terbentuknya nilai, norma, dan kebiasaan organisasi yang berorientasi pada lingkungan. Dengan demikian, H2 dinyatakan ditolak.

Selanjutnya, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Behavior*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,218, t-statistics sebesar 5,214, dan p-values sebesar 0,002. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran mengenai praktik ramah lingkungan, sehingga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih peduli terhadap lingkungan. Dengan demikian, H3 dinyatakan diterima.

Komitmen Manajemen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Behavior*. Nilai koefisien jalur sebesar 0,347, t-statistics sebesar 4,672, dan p-values sebesar 0,000 menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen manajemen terhadap penerapan praktik

lingkungan, semakin kuat pula perilaku ramah lingkungan yang ditunjukkan oleh karyawan. Dukungan manajemen dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk menjalankan kebijakan dan praktik lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, H4 dinyatakan diterima.

Sementara itu, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Behavior*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,291, t-statistics sebesar 3,721, dan p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menanamkan nilai-nilai kepedulian terhadap lingkungan dapat mendorong karyawan untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam pekerjaan. Dengan demikian, H5 dinyatakan diterima.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa Pelatihan dan Komitmen Manajemen tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *Green Behavior*, tetapi juga berperan dalam membentuk Budaya Organisasi. Selanjutnya, Budaya Organisasi berperan dalam mendorong terbentuknya *Green Behavior*. Dengan demikian, model penelitian menunjukkan adanya peran Budaya Organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Pelatihan dan Komitmen Manajemen terhadap *Green Behavior*.

Tabel 6. Hasil *Specific Indirect Effects*

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-statistics	P-values	Keterangan
Pelatihan → Budaya Organisasi → <i>Green Behavior</i>	0,146	3,278	0,001	Signifikan
Komitmen Manajemen → Budaya Organisasi → <i>Green Behavior</i>	0,134	3,021	0,003	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian specific indirect effects, Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Green Behavior* melalui Budaya Organisasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,146, t-statistics sebesar 3,278, dan p-values sebesar 0,001. Nilai p-values sebesar 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Dengan demikian, Budaya Organisasi terbukti memediasi hubungan antara Pelatihan dan *Green Behavior*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memediasi pengaruh Pelatihan terhadap *Green Behavior* dinyatakan ditolak.

Selanjutnya, Komitmen Manajemen juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Green Behavior* melalui Budaya Organisasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,134, t-statistics sebesar 3,021, dan p-values sebesar 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh Komitmen Manajemen terhadap *Green Behavior*. Dengan demikian, Budaya Organisasi terbukti memediasi hubungan antara Komitmen Manajemen dan *Green Behavior*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memediasi pengaruh Komitmen Manajemen terhadap *Green Behavior* dinyatakan diterima.

Jika dilihat secara bersama-sama dengan hasil pengaruh langsung, Pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap *Green Behavior* sebesar 0,386 dan pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 0,146. Sementara itu, Komitmen Manajemen memiliki

pengaruh langsung sebesar 0,089 dan pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 0,134. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan Budaya Organisasi menyebabkan adanya perubahan pada besarnya pengaruh langsung variabel independen terhadap *Green Behavior*. Meskipun demikian, pengaruh langsung Pelatihan dan Komitmen Manajemen terhadap *Green Behavior* tetap signifikan setelah Budaya Organisasi dimasukkan sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, Budaya Organisasi berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*), karena pengaruh Pelatihan dan Komitmen Manajemen terhadap *Green Behavior* tidak sepenuhnya disalurkan melalui Budaya Organisasi. Sebagian pengaruh tetap terjadi secara langsung, sedangkan sebagian lainnya disalurkan melalui Budaya Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu mekanisme yang menjembatani pengaruh Pelatihan dan Komitmen Manajemen dalam membentuk *Green Behavior* di dalam organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menunjukkan secara nyata bagaimana *green behavior* atau perilaku hijau terbentuk pada kelompok pekerja yang sedang dalam masa transisi (peserta magang) di industri perhotelan di wilayah Jabodetabek. Hasil uji coba model struktural menunjukkan bahwa pelatihan lingkungan dan komitmen manajemen memainkan peran yang sangat penting serta berdampak positif dan signifikan secara langsung dalam meningkatkan perilaku hijau peserta magang. Pelatihan lingkungan telah terbukti memberikan dasar pemahaman mengenai konsep, keterampilan yang bisa diterapkan langsung, serta prosedur kerja hijau yang berlaku dan efektif. Sementara itu, komitmen manajemen yang ditunjukkan dengan memberikan fasilitas pendukung, menjaga konsistensi dalam kebijakan, serta menjadi teladan dalam kepemimpinan berkelanjutan mampu memberikan rasa percaya yang memotivasi peserta magang untuk lebih patuh dan proaktif dalam menjalankan perilaku ramah lingkungan dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, Budaya Organisasi (*Green Organizational Culture*) secara signifikan mempengaruhi perilaku hijau secara langsung dan berperan sebagai variabel mediator parsial yang memperkuat serta menghubungkan antara penyerapan pelatihan dan dorongan komitmen dari manajemen.

Dalam temuan ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang baik—seperti kebiasaan yang dipegang oleh orang tua, simbol pelestarian lingkungan, dan lingkungan kerja yang ramah lingkungan—dapat mempercepat proses penerapan nilai-nilai keberlanjutan (*green values*). Ini sangat penting karena peserta magang biasanya menghadapi tantangan seperti durasi tugas yang singkat (antara 3 hingga 6 bulan) dan pengalaman kerja yang belum banyak. Kemampuan model dalam menjelaskan perbedaan tingkah laku hijau mencapai 71,4% ($R^2 = 0,714$) menunjukkan bahwa gabungan variabel-variabel tersebut sangat berpengaruh dan efektif dalam membentuk perilaku lingkungan peserta magang.

Sebagai rekomendasi kebijakan, manajemen industri perhotelan dianjurkan untuk segera memasukkan modul pelatihan tentang lingkungan yang berlandaskan praktik nyata sejak tahap awal pengenalan atau orientasi bagi peserta magang. Perusahaan perhotelan tidak boleh hanya

mengandalkan peraturan resmi, tetapi harus lebih lanjut membangun lingkungan kerja yang mendukung dengan menunjukkan contoh baik dari supervisor di lapangan serta menyediakan fasilitas hijau seperti tempat pembuangan sampah yang terorganisir dan sistem penghematan energi. Strategi ini tidak hanya memastikan efisiensi yang ramah lingkungan dan mengurangi dampak karbon dari operasional hotel secara langsung, tetapi juga bertindak sebagai investasi jangka panjang untuk melatih calon tenaga kerja di industri perhotelan yang memiliki pemahaman tentang lingkungan.

REFERENCES

- Aggarwal, Priyanka, And Tanuja Agarwala. 2025. "Green Organizational Culture: An Exploration Of Dimensions." *Global Business Review* 26(4): 1103–26. Doi:10.1177/09721509211049890.
- Ali, Azlan, And Huang Juan. 2024. "Trends And Trajectories In Employee Green Behavior Research." *Frontiers In Sociology* 9. Doi:10.3389/Fsoc.2024.1486377.
- Alsuwaidi, Mohammed, Riyad Eid, And Gomaa Agag. 2021. "Understanding The Link Between CSR And Employee Green Behaviour." *Journal Of Hospitality And Tourism Management* 46: 50–61. Doi:10.1016/J.Jhtm.2020.11.008.
- Arshad, Muhammad, Ghulam Abid, Jamil Ahmad, Leena Anum, And Mumtaz Muhammad Khan. 2021. "Impact Of Employee Job Attitudes On Ecological Green Behavior In Hospitality Sector." *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity* 7(1): 31. Doi:10.3390/Joitmc7010031.
- Creswell, John W., And Johanna Creswell Báez. 2020. *30 Essential Skills For The Qualitative Researcher*. SAGE Publications.
- "Definisi Populasi Dan Sampel Sugiyono | PDF." *Scribd*. <https://id.scribd.com/doc/29078049/Populasi-Dan-Sampel-Dr-Sugiyono> (August 18, 2026).
- Farooq, Khalid, Mohd Yusoff Yusliza, Ratri Wahyuningtyas, Adnan Ul Haque, Zikri Muhammad, And Jumadil Saputra. 2021. "Exploring Challenges And Solutions In Performing Employee Ecological Behaviour For A Sustainable Workplace." *Sustainability* 13(17): 9665. Doi:10.3390/Su13179665.
- Haldorai, Kavitha, Woo Gon Kim, And R. L. Fernando Garcia. 2022. "Top Management Green Commitment And Green Intellectual Capital As Enablers Of Hotel Environmental Performance: The Mediating Role Of Green Human Resource Management." *Tourism Management* 88: 104431. Doi:10.1016/J.Tourman.2021.104431.
- Han, Jung Woo, Seng Kiat Kok, And Robert McClelland. 2023. "The Impact Of Green Training On Employee Turnover Intention And Customer Satisfaction: An Integrated Perspective." *Corporate Social Responsibility And Environmental Management* 30(6): 3006–19. Doi:10.1002/Csr.2534.
- "Hospitality Internships And Green Leaders: Analysing The Engagement Of Interns With Hotel Sustainable Development Practices." 2023. *Worldwide Hospitality And Tourism Themes* 15(3): 295–307. Doi:10.1108/WHATT-02-2023-0023.

- Javed, Maryam, Qasim Ali Nisar, Amara Awan, And Usman Nasir. 2024. "Environmentally Specific Servant Leadership And Workplace Pro-Environmental Behavior: A Dual Mediation In Context Of Hotel Industry." *Journal Of Cleaner Production* 446: 141095. Doi:10.1016/J.Jclepro.2024.141095.
- Karatepe, Tuna, Ali Ozturen, Osman M. Karatepe, M. Mithat Uner, And Taegoo Terry Kim. 2022. "Management Commitment To The Ecological Environment, Green Work Engagement And Their Effects On Hotel Employees' Green Work Outcomes." *International Journal Of Contemporary Hospitality Management* 34(8): 3084–3112. Doi:10.1108/IJCHM-10-2021-1242.
- Laia, Lain Masa, And Dyah Palupiningtyas. 2025. "Enhancing Environmental Performance Through Green HRM And Employee Green Behavior: Evidence From Hospitality Industry." *Journal Of Business Management And Economic Development* 3(02): 485–97. Doi:10.59653/Jbmed.V3i02.1495.
- Lubis, Yusniar, Siswa Panjang Hernosa, Sofiyan Sofiyan, Fajar Rezeki Ananda Lubis, Syaifuddin Syaifuddin, And Nasib Nasib. 2024. "The Role Of Voluntary Green Behavior And Green Performance In Promoting Sustainability In The Hospitality Industry." *International Journal Of Advanced And Applied Sciences* 11(10): 218–31. Doi:10.21833/Ijaas.2024.10.024.
- Nisar, Qasim Ali, Shahbaz Haider, Faizan Ali, Samia Jamshed, Kisang Ryu, And Sonaina Saif Gill. 2021. "Green Human Resource Management Practices And Environmental Performance In Malaysian Green Hotels: The Role Of Green Intellectual Capital And Pro-Environmental Behavior." *Journal Of Cleaner Production* 311: 127504. Doi:10.1016/J.Jclepro.2021.127504.
- Prasintia, Ni Kadek Dela Nopita, And Rifqi Nur Fakhrurozi. 2026. "Pengaruh Green Training Dan Environmental Knowledge Terhadap Employee Green Behavior Pada Karyawan Renaissance Bali Nusa Dua Resort." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 6(01): 96–105. Doi:10.56127/Jaman.V6i01.2865.
- Saputro, Muhammad Rasyid, And Lenny Christina Nawangsari. 2025a. "Enhancing Sustainable Practices In Hospitality: The Role Of Green Leadership, Organizational Culture, And Training In Shaping Employee Behavior Through Commitment." *Asian Journal Of Applied Business And Management* 4(3): 1345–62. Doi:10.55927/Ajabm.V4i3.447.
- Saputro, Muhammad Rasyid, And Lenny Christina Nawangsari. 2025b. "Enhancing Sustainable Practices In Hospitality: The Role Of Green Leadership, Organizational Culture, And Training In Shaping Employee Behavior Through Commitment." *Asian Journal Of Applied Business And Management* 4(3): 1345–62. Doi:10.55927/Ajabm.V4i3.447.
- Sarwar, Adnan, And Areeqa Mustafa. 2024. "Analysing The Impact Of Green Intellectual Capital On Environmental Performance: The Mediating Role Of Green Training And Development." *Technology Analysis & Strategic Management* 36(11): 3357–70. Doi:10.1080/09537325.2023.2209205.
- Tian, Hong, And Danni Suo. 2021. "The Trickle-Down Effect Of Responsible Leadership On Employees' Pro-Environmental Behaviors: Evidence From The Hotel Industry In China."

International Journal Of Environmental Research And Public Health 18(21): 11677.

Doi:10.3390/Ijerph182111677.

- Wijayanti, Rosalina, And Misbahuddin Azzuhri. 2024. “Pengaruh Green Human Resource Management Dan Green Transformational Leadership Terhadap Employee Green Behavior.” *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 3(2): 349–59. Doi:10.21776/Jki.2024.03.2.02.
- Yafi, Eiad, Shehnaz Tehseen, And Syed Arslan Haider. 2021. “Impact Of Green Training On Environmental Performance Through Mediating Role Of Competencies And Motivation.” *Sustainability* 13(10): 5624. Doi:10.3390/Su13105624.
- Yeşiltaş, Murat, Mert Gürlek, And Gökhan Kenar. 2022a. “Organizational Green Culture And Green Employee Behavior: Differences Between Green And Non-Green Hotels.” *Journal Of Cleaner Production* 343: 131051. Doi:10.1016/J.jclepro.2022.131051.
- Yeşiltaş, Murat, Mert Gürlek, And Gökhan Kenar. 2022b. “Organizational Green Culture And Green Employee Behavior: Differences Between Green And Non-Green Hotels.” *Journal Of Cleaner Production* 343: 131051. Doi:10.1016/J.jclepro.2022.131051.
- Yusuf, Muhammad, And Alwi. 2025. “Analisis Green Human Resource Management, Green Leadership Dan Green Training Terhadap Green Behavior Dalam Konteks Semangat Kerja Berkelanjutan.” *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 27(4): 806–10. Doi:10.30872/Jfor.V27i1/3810.
- Zhang, Huan, Khaoula Omhand, Huaizheng Li, Aqeel Ahmad, Sarminah Samad, Darie Gavrilut, And Daniel Badulescu. 2022. “Corporate Social Responsibility And Energy-Related Pro-Environmental Behaviour Of Employees In Hospitality Industry.” *International Journal Of Environmental Research And Public Health* 19(23): 16141. Doi:10.3390/Ijerph192316141.