

Pengaruh *Green Training* dan *Environmental Knowledge* terhadap *Employee Green Behavior* pada Karyawan Renaissance Bali Nusa Dua Resort

Ni Kadek Dela Nopita Prasintia¹, Rifqi Nur Fakhrurozi²

^{1,2} Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, Indonesia

Article History

Received : Februari 2026

Revised : Maret 2026

Accepted : April 2026

Published : April 2026

Corresponding author*:

Ni Kadek Dela Nopita Prasintia

Contact:

nopitadelaa@gmail.com

Cite This Article: (APA 6th)

Prasintia, N. K. D. N., & Fakhrurozi, R. N. (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:

<https://doi.org/10.56127/jaman.v6i01.2865>

Abstract: Sustainability practices in the hospitality industry require employee participation because daily operations directly influence energy use, water consumption, waste generation, and environmental performance. This study examines the effects of green training and environmental knowledge on employee green behavior at Renaissance Bali Nusa Dua Resort. A quantitative associative approach was applied to 97 permanent employees selected through purposive sampling from a population of 128 employees. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed through Partial Least Squares–Structural Equation Modeling using SmartPLS. The results show that green training has a positive and significant effect on employee green behavior with a path coefficient of 0.474, while environmental knowledge also has a positive and significant effect with a path coefficient of 0.364. Both variables explain 57.1% of the variation in employee green behavior. These findings indicate that structured environmental training and adequate environmental knowledge play an important role in strengthening employees' sustainable work behavior. Hotel management should therefore provide regular, interactive, and operationally relevant environmental training while continuously improving employees' understanding of resource efficiency, waste management, and environmentally responsible work practices.

Keywords: Green Training, Environmental Knowledge, Employee Green Behavior, Sustainable Hospitality, Green Human Resource Management.

Abstrak: Praktik keberlanjutan pada industri perhotelan membutuhkan keterlibatan karyawan karena kegiatan operasional sehari-hari berpengaruh langsung terhadap penggunaan energi, konsumsi air, produksi limbah, dan kinerja lingkungan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh green training dan environmental knowledge terhadap employee green behavior pada karyawan Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 97 karyawan tetap yang dipilih melalui teknik purposive sampling dari populasi 128 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis dengan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green training berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behavior dengan koefisien jalur sebesar 0,474. Environmental knowledge juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,364. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 57,1% variasi employee green behavior. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan lingkungan yang terstruktur dan pengetahuan lingkungan yang memadai berperan penting dalam memperkuat perilaku kerja berkelanjutan. Manajemen hotel perlu melaksanakan pelatihan lingkungan secara berkala, interaktif, dan relevan dengan kegiatan operasional serta meningkatkan pemahaman karyawan mengenai efisiensi sumber daya, pengelolaan limbah, dan praktik kerja yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

Kata Kunci: Green Training, Environmental Knowledge, Employee Green Behavior, Perhotelan Berkelanjutan, Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau.

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memiliki keterkaitan erat dengan isu keberlanjutan karena kegiatan operasionalnya membutuhkan energi, air, bahan makanan, perlengkapan sekali pakai, serta menghasilkan limbah dalam jumlah relatif besar. Kondisi tersebut mendorong hotel untuk menerapkan efisiensi sumber daya, pengurangan limbah, konservasi energi, dan praktik operasional ramah lingkungan. Keberhasilan penerapan kebijakan tersebut tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan standar lingkungan perusahaan, tetapi juga oleh keterlibatan karyawan dalam menjalankan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan. *Employee green behavior* mencakup tindakan menghemat energi dan air, mengurangi penggunaan bahan, memilah limbah, menghindari kerusakan lingkungan, serta mendorong rekan kerja untuk menerapkan praktik ramah lingkungan (Nawang Sari & Yanti, 2023; Zhang et al., 2021).

Renaissance Bali Nusa Dua Resort telah menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan melalui penerapan kebijakan lingkungan dan sertifikasi Green Key. Namun, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam perilaku karyawan. Hotel masih menghasilkan limbah sekitar 150–300 kg per hari, sedangkan hasil pra-survei menunjukkan tingkat *employee green behavior* sebesar 65% atau berada dalam kategori sedang. Informasi mengenai praktik hijau selama ini lebih banyak disampaikan melalui *briefing*, papan informasi, dan imbauan visual. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara komitmen organisasi terhadap konsep hotel berkelanjutan dan konsistensi perilaku ramah lingkungan karyawan dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *green training* dan *environmental knowledge* dapat memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan. *Green training* membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan mengenai efisiensi energi, konservasi air, pengelolaan limbah, serta prosedur kerja berkelanjutan. Sementara itu, *environmental knowledge* memberikan dasar pemahaman bagi karyawan untuk mengenali dampak aktivitas kerja dan menentukan tindakan yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan (Galván-Mendoza et al., 2022; Hossain et al., 2022). Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa pelatihan lingkungan dapat meningkatkan keterlibatan dan perilaku hijau karyawan, meskipun efektivitasnya dipengaruhi oleh kualitas materi, metode pelatihan, frekuensi pelaksanaan, dan dukungan organisasi (Aniqoh, 2022; Nawangsari & Yanti, 2023).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan antara *green training*, *environmental knowledge*, dan *employee green behavior*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 97 karyawan tetap yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dari populasi sebanyak 128 karyawan. Responden ditetapkan berdasarkan kriteria telah bekerja sekurang-kurangnya enam bulan dan pernah mengikuti program *green training*. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk mengevaluasi model pengukuran, model struktural, koefisien determinasi, serta pengaruh antarvariabel.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *green training* terhadap *employee green behavior*, menguji pengaruh *environmental knowledge* terhadap *employee green behavior*, serta mengetahui kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan perilaku ramah lingkungan karyawan Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian kedua faktor tersebut secara bersamaan dalam konteks hotel berkelas internasional yang telah menerapkan kebijakan dan sertifikasi keberlanjutan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkuat kajian *Social Learning Theory* dalam konteks perilaku hijau karyawan serta menjadi dasar bagi manajemen hotel dalam merancang pelatihan lingkungan yang lebih berkala, interaktif, dan relevan dengan aktivitas operasional.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh *green training* dan *environmental knowledge* terhadap *employee green behavior*. Pendekatan kuantitatif digunakan karena hubungan antarvariabel diuji secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di Renaissance Bali Nusa Dua Resort karena hotel tersebut telah menerapkan program keberlanjutan dan kebijakan operasional berbasis *green hotel*, sehingga sesuai dengan konteks variabel yang diteliti.

Populasi penelitian terdiri atas 128 karyawan tetap Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi karyawan tetap yang telah bekerja minimal enam bulan, pernah mengikuti program *green training* yang diselenggarakan perusahaan, dan bersedia mengisi kuesioner penelitian. Kriteria tersebut digunakan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang memadai mengenai budaya kerja, pelatihan lingkungan, dan kebijakan keberlanjutan perusahaan. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 97 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur ilmiah, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Skala

Likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan penilaian responden terhadap pernyataan yang mewakili setiap konstruk penelitian.

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel *green training* diukur melalui indikator konten pelatihan berbasis lingkungan, metode pelatihan, frekuensi dan konsistensi pelatihan, kompetensi instruktur, serta evaluasi efektivitas pelatihan (Syahridhan, 2024). Variabel *environmental knowledge* diukur melalui pengetahuan mengenai perlindungan lingkungan, penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya, kemampuan menghubungkan pengetahuan dengan pemecahan masalah, serta penerapan pengetahuan terhadap isu lingkungan (Haryono, 2022). Sementara itu, *employee green behavior* diukur melalui perilaku kerja berkelanjutan, upaya menghindari kerusakan lingkungan, penghematan sumber daya, kemampuan memengaruhi rekan kerja untuk berperilaku hijau, dan inisiatif dalam menangani permasalahan lingkungan (Prasetyo et al., 2025). Seluruh indikator diadaptasi menjadi pernyataan kuesioner yang disesuaikan dengan karakteristik operasional hotel.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* atau PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. PLS-SEM dipilih karena dapat digunakan untuk menguji hubungan prediktif antarvariabel laten, menganalisis model dengan beberapa indikator, dan tidak mensyaratkan distribusi data normal secara ketat. Proses analisis terdiri atas evaluasi model pengukuran atau *outer model* dan evaluasi model struktural atau *inner model*.

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa indikator penelitian memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* atau AVE. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,70, sedangkan konstruk dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai AVE lebih dari 0,50. Validitas diskriminan dievaluasi melalui nilai *cross loading* dan kriteria Fornell–Larcker untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang memadai dengan konstruk lainnya. Reliabilitas konstruk dinilai menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*, dengan batas penerimaan lebih dari 0,70 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022).

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Analisis meliputi nilai koefisien determinasi atau R^2 , koefisien jalur, dan pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping*. Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui kemampuan *green training* dan *environmental knowledge* dalam menjelaskan variasi *employee green behavior*. Koefisien jalur digunakan untuk mengidentifikasi arah dan besarnya pengaruh antarvariabel. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi atau *p-value* lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% (Hair et al., 2022). Tahapan metodologi dan kriteria analisis tersebut disusun sesuai data penelitian pada naskah sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap *green training*, *environmental knowledge*, dan *employee green behavior*. Penilaian menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi menunjukkan persepsi responden yang semakin positif terhadap variabel penelitian.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ketiga variabel berada dalam kategori baik. Pada variabel *employee green behavior*, indikator penghematan sumber daya memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 3,68. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan relatif konsisten dalam melakukan penghematan listrik, air, dan bahan habis pakai. Sebaliknya, indikator kerja berkelanjutan memiliki rata-rata terendah sebesar 3,55. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mempertimbangkan dampak lingkungan jangka panjang dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 1. Persepsi responden terhadap *employee green behavior*

Indikator	Nilai rata-rata	Kategori
Kerja berkelanjutan	3,55	Baik
Menghindari kerusakan lingkungan	3,61	Baik
Menghemat sumber daya	3,68	Baik
Memengaruhi orang lain	3,59	Baik

Mengambil inisiatif	3,60	Baik
Rata-rata keseluruhan	3,60	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai tertinggi pada indikator penghematan sumber daya menunjukkan bahwa perilaku hijau yang paling mudah diterapkan oleh karyawan adalah tindakan yang bersifat langsung dan berhubungan dengan kegiatan operasional sehari-hari. Tindakan tersebut antara lain mematikan peralatan elektronik yang tidak digunakan, menghemat air, dan mengurangi penggunaan bahan habis pakai. Sementara itu, nilai yang lebih rendah pada indikator kerja berkelanjutan memperlihatkan bahwa perilaku hijau karyawan masih cenderung berorientasi pada pelaksanaan tindakan praktis, tetapi belum sepenuhnya berkembang menjadi pertimbangan strategis mengenai dampak lingkungan jangka panjang. Hasil deskriptif tersebut sesuai dengan data penelitian yang menunjukkan bahwa penghematan sumber daya memiliki rata-rata tertinggi, sedangkan kerja berkelanjutan menjadi indikator dengan rata-rata terendah.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa indikator penelitian mampu mengukur konstruk secara valid dan reliabel. Pengujian meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* atau AVE. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70, sedangkan konstruk dinyatakan valid apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Dengan demikian, setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya. Nilai AVE masing-masing konstruk disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil pengujian validitas konvergen

VARIABEL	AVE	KRITERIA	KETERANGAN
<i>Green Training</i>	0,734	> 0,50	Valid
<i>Environmental Knowledge</i>	0,692	> 0,50	Valid
<i>Employee Green Behavior</i>	0,668	> 0,50	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai AVE *green training* sebesar 0,734 menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan 73,4% varians indikatornya. Variabel *environmental knowledge* memiliki nilai AVE sebesar 0,692, sedangkan *employee green behavior* memiliki nilai AVE sebesar 0,668. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,50 sehingga ketiga konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki karakteristik empiris yang berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian dilakukan melalui perbandingan nilai *cross-loading* setiap indikator. Suatu indikator memenuhi validitas diskriminan apabila nilai korelasinya terhadap konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan korelasinya terhadap konstruk lain.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruknya masing-masing. Indikator *green training* memiliki korelasi yang lebih kuat dengan konstruk *green training* dibandingkan dengan *environmental knowledge* dan *employee green behavior*. Pola yang sama juga ditemukan pada indikator *environmental knowledge* dan *employee green behavior*. Dengan demikian, ketiga konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai dan secara empiris dapat dibedakan satu sama lain.

Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas batas

penerimaan. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu menghasilkan pengukuran yang stabil.

Berdasarkan seluruh hasil evaluasi *outer model*, indikator pada variabel *green training*, *environmental knowledge*, dan *employee green behavior* telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Model pengukuran dengan demikian layak digunakan untuk analisis model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural atau *inner model* dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen serta menguji arah dan signifikansi hubungan antarvariabel. Evaluasi meliputi koefisien determinasi, relevansi prediktif, koefisien jalur, dan pengujian hipotesis.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur besarnya variasi *employee green behavior* yang dapat dijelaskan oleh *green training* dan *environmental knowledge*.

Tabel 3. Nilai koefisien determinasi

VARIABEL ENDOGEN	R^2	KATEGORI
<i>Employee Green Behavior</i>	0,571	Moderat

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai R^2 sebesar 0,571 menunjukkan bahwa *green training* dan *environmental knowledge* mampu menjelaskan 57,1% variasi *employee green behavior*. Sementara itu, sebesar 42,9% variasi perilaku hijau karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Berdasarkan kriteria evaluasi PLS-SEM, nilai tersebut berada dalam kategori moderat.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengetahuan lingkungan merupakan determinan yang cukup penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang membentuk perilaku hijau karyawan. Faktor lain, seperti kepemimpinan hijau, budaya organisasi hijau, komitmen lingkungan, motivasi, ketersediaan fasilitas, penghargaan, dan pengawasan manajemen berpotensi turut memengaruhi perilaku tersebut.

Relevansi Prediktif

Pengujian relevansi prediktif dilakukan menggunakan nilai Q^2 . Model dinyatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol. Karena penelitian hanya memiliki satu variabel endogen, nilai Q^2 dihitung berdasarkan nilai R^2 sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,571) = 0,571$$

Nilai Q^2 sebesar 0,571 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap *employee green behavior*. Dengan demikian, data observasi mampu direkonstruksi secara memadai oleh model penelitian. Namun, nilai Q^2 yang sama dengan R^2 terjadi karena model hanya memiliki satu konstruk endogen, sehingga hasil tersebut harus ditafsirkan sebagai relevansi prediktif model, bukan sebagai bukti kecocokan model secara keseluruhan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai p lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis

HIPOTESIS	HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	KOEFISIEN JALUR	T-STATISTIK	P-VALUE	KEPUTUSAN
H1	Green Training → Employee Green Behavior	0,474	5,068	0,000	Diterima
H2	Environmental Knowledge → Employee Green Behavior	0,364	3,971	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Koefisien jalur *green training* terhadap *employee green behavior* sebesar 0,474 menunjukkan hubungan positif. Nilai t-statistik sebesar 5,068 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima. Sementara itu, hubungan *environmental knowledge* terhadap *employee green behavior* memiliki koefisien jalur sebesar 0,364, nilai t-statistik 3,971, dan nilai p sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H2 juga diterima.

Berdasarkan besarnya koefisien jalur, *green training* memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan *environmental knowledge*. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan mengenai lingkungan menjadi lebih efektif dalam membentuk perilaku ketika didukung oleh proses pelatihan yang terstruktur, aplikatif, dan relevan dengan aktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Green Training terhadap Employee Green Behavior

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*. Koefisien jalur sebesar 0,474 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan lingkungan akan diikuti oleh peningkatan perilaku ramah lingkungan karyawan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai mekanisme organisasi untuk membangun keterampilan, kebiasaan, dan standar perilaku yang mendukung keberlanjutan.

Dalam konteks operasional hotel, *green training* memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai cara menghemat energi dan air, mengurangi penggunaan bahan sekali pakai, memilah sampah, mengelola limbah, serta menggunakan perlengkapan kerja secara bertanggung jawab. Materi pelatihan yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan membuat karyawan lebih mudah menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Sebaliknya, pelatihan yang hanya disampaikan dalam bentuk imbauan atau penjelasan umum cenderung menghasilkan perubahan perilaku yang terbatas.

Temuan penelitian ini mendukung hasil Aniqoh (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan lingkungan dapat meningkatkan perilaku karyawan yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Hasil ini juga sejalan dengan Nawangsari dan Yanti (2023), yang menjelaskan bahwa *green training* berperan dalam membangun *employee green behavior* dan mendukung kinerja keberlanjutan organisasi. Selain itu, Purba, Wiranatha, dan Sulistyaningsih (2024) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan hijau dapat memperkuat keterlibatan serta perilaku berkelanjutan karyawan.

Temuan tersebut dapat dijelaskan menggunakan *Social Learning Theory*. Karyawan mempelajari perilaku melalui perhatian, observasi, penyimpanan informasi, penerapan, dan penguatan. Dalam pelatihan lingkungan, karyawan tidak hanya menerima materi, tetapi juga mengamati contoh tindakan, melakukan simulasi, dan memperoleh umpan balik. Ketika manajemen dan supervisor turut memperlihatkan perilaku hijau, proses pembelajaran menjadi lebih kuat karena terdapat model perilaku yang dapat ditiru.

Besarnya pengaruh *green training* dibandingkan *environmental knowledge* juga menunjukkan bahwa intervensi organisasi yang terstruktur memiliki peran penting dalam mengubah pemahaman menjadi tindakan. Pengetahuan yang dimiliki karyawan belum tentu diterapkan apabila tidak terdapat prosedur, contoh praktik, fasilitas, dan penguatan organisasi. Pelatihan berfungsi menjembatani kesenjangan antara mengetahui tindakan yang benar dan mampu melaksanakannya dalam pekerjaan.

Meskipun demikian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa terdapat aspek pelatihan yang masih perlu diperbaiki, terutama terkait frekuensi, konsistensi, dan penerapan materi. Penyampaian informasi lingkungan melalui *briefing* dan papan informasi belum dapat menggantikan pelatihan yang terstruktur. Manajemen perlu mengembangkan pelatihan berbasis praktik, studi kasus, simulasi pemilahan limbah, audit sederhana penggunaan energi, dan evaluasi pascapelatihan. Pelaksanaan pelatihan juga perlu disesuaikan dengan karakteristik setiap departemen karena Front Office, Housekeeping, Food and Beverage, Engineering, dan administrasi menghadapi jenis dampak lingkungan yang berbeda.

Pengaruh Environmental Knowledge terhadap Employee Green Behavior

Hasil penelitian membuktikan bahwa *environmental knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*. Koefisien jalur sebesar 0,364 menunjukkan bahwa semakin baik

pemahaman karyawan mengenai isu lingkungan, semakin tinggi kecenderungan mereka menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam pekerjaan.

Pengetahuan lingkungan membantu karyawan memahami hubungan antara aktivitas operasional hotel dan dampak lingkungan yang ditimbulkan. Karyawan yang memahami bahwa penggunaan air, listrik, bahan kimia, plastik, dan bahan makanan memiliki konsekuensi lingkungan akan lebih mampu membuat keputusan kerja yang bertanggung jawab. Pengetahuan juga memungkinkan karyawan mengidentifikasi pemborosan, mengusulkan alternatif tindakan, serta memahami alasan di balik kebijakan lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung Galván-Mendoza et al. (2022), yang menunjukkan bahwa pengetahuan lingkungan merupakan dasar kognitif bagi pembentukan perilaku prolingkungan. Temuan tersebut juga konsisten dengan Hossain, Nekmahmud, dan Fekete-Farkas (2022), yang menemukan bahwa pemahaman mengenai lingkungan dan manfaat tindakan hijau berkontribusi terhadap perilaku prolingkungan. Zhang, Xu, Jiang, dan Zhang (2023) juga menegaskan bahwa pengelolaan pengetahuan lingkungan dapat mendorong karyawan untuk menghemat sumber daya, mengurangi limbah, dan terlibat dalam kegiatan lingkungan organisasi.

Meskipun berpengaruh signifikan, nilai koefisien *environmental knowledge* lebih rendah dibandingkan *green training*. Hasil ini menunjukkan bahwa pengetahuan merupakan syarat penting, tetapi belum cukup untuk menjamin terbentuknya perilaku. Karyawan dapat mengetahui dampak pemborosan energi atau pengelolaan limbah yang tidak tepat, tetapi belum tentu bertindak apabila perusahaan tidak menyediakan fasilitas, prosedur, waktu, atau dukungan manajemen. Dengan demikian, perubahan perilaku membutuhkan integrasi antara faktor kognitif dan situasional.

Pada hasil deskriptif, pengetahuan mengenai perlindungan lingkungan masih menjadi bagian yang perlu diperkuat. Karyawan tidak hanya perlu mengetahui prosedur operasional, tetapi juga memahami penyebab dan konsekuensi lingkungan dari tindakannya. Pengetahuan mengenai perubahan iklim, pencemaran air, penggunaan bahan kimia, limbah makanan, dan efisiensi sumber daya perlu disampaikan menggunakan contoh yang dekat dengan lingkungan kerja hotel.

Manajemen dapat memperkuat pengetahuan lingkungan melalui *green newsletter*, poster edukatif, video singkat, kuis, forum berbagi praktik terbaik, serta penyampaian data penggunaan energi, air, dan limbah secara berkala. Penyampaian informasi berbasis data dapat membantu karyawan memahami bahwa tindakan individual memiliki dampak terhadap pencapaian target lingkungan organisasi.

Kontribusi *Green Training* dan *Environmental Knowledge* terhadap *Employee Green Behavior*

Nilai R^2 sebesar 0,571 menunjukkan bahwa *green training* dan *environmental knowledge* secara bersama-sama memberikan kontribusi yang moderat terhadap pembentukan *employee green behavior*. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perilaku hijau karyawan terbentuk melalui kombinasi antara proses pembelajaran organisasi dan kapasitas kognitif individu.

Green training menyediakan pengalaman belajar, keterampilan, arahan, dan standar perilaku, sedangkan *environmental knowledge* memberikan pemahaman mengenai alasan dan konsekuensi dari suatu tindakan. Ketika keduanya diterapkan secara terpadu, karyawan tidak hanya mengetahui tindakan yang harus dilakukan, tetapi juga memahami mengapa tindakan tersebut penting. Integrasi tersebut dapat meningkatkan kemungkinan perilaku hijau dilakukan secara konsisten dan tidak hanya ketika terdapat pengawasan.

Namun, sebesar 42,9% variasi *employee green behavior* masih dijelaskan oleh faktor lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen tidak dapat hanya mengandalkan pelatihan dan penyampaian pengetahuan. Organisasi juga perlu memperhatikan kepemimpinan hijau, budaya organisasi, komitmen manajemen, sistem penghargaan, fasilitas pendukung, tekanan kerja, dan keterlibatan karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan variabel tersebut sebagai prediktor, mediator, atau moderator.

Implikasi Penelitian

Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat *Social Learning Theory* dalam konteks manajemen sumber daya manusia hijau. Perilaku lingkungan dapat dibangun melalui proses pembelajaran yang melibatkan

pemberian informasi, observasi terhadap model perilaku, praktik, dan penguatan organisasi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa aspek kognitif berupa pengetahuan lingkungan perlu dilengkapi dengan intervensi organisasi dalam bentuk pelatihan agar dapat diterjemahkan menjadi perilaku aktual.

Secara praktis, manajemen Renaissance Bali Nusa Dua Resort perlu menjadikan *green training* sebagai program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara berkala, bukan hanya sebagai kegiatan satu kali. Materi pelatihan perlu disesuaikan dengan tugas setiap departemen dan menekankan praktik langsung. Efektivitas pelatihan dapat dievaluasi melalui *pre-test*, *post-test*, observasi perilaku, audit penggunaan sumber daya, serta pencapaian target pengurangan limbah.

Manajemen juga perlu memperkuat pengetahuan lingkungan melalui komunikasi internal yang berkelanjutan. Data mengenai konsumsi air, energi, dan produksi limbah dapat disampaikan kepada karyawan agar mereka memahami perkembangan kinerja lingkungan hotel. Departemen atau tim yang berhasil mencapai target lingkungan dapat diberikan pengakuan atau penghargaan sebagai bentuk penguatan positif.

Prioritas perbaikan perlu diarahkan pada indikator kerja berkelanjutan yang memperoleh nilai rata-rata terendah. Karyawan perlu didorong untuk tidak hanya melakukan penghematan secara rutin, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang, memberikan gagasan perbaikan, serta mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam pengambilan keputusan pekerjaan. Dengan pendekatan tersebut, perilaku hijau dapat berkembang dari kepatuhan operasional menjadi budaya kerja yang melekat pada organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior* pada karyawan Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Koefisien jalur sebesar 0,474 menunjukkan bahwa pelatihan lingkungan yang semakin baik dapat meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan. Pelatihan yang relevan dengan pekerjaan, dilakukan secara berkala, serta disertai praktik dan evaluasi mampu membantu karyawan menerapkan efisiensi energi, penghematan air, pengurangan limbah, dan penggunaan sumber daya secara lebih bertanggung jawab.

Environmental knowledge juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, dengan koefisien jalur sebesar 0,364. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan mengenai persoalan lingkungan, dampak aktivitas operasional, serta tindakan pencegahan mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih berkelanjutan. Namun, pengaruhnya lebih rendah dibandingkan *green training*, sehingga pengetahuan lingkungan perlu didukung oleh prosedur, fasilitas, keteladanan pimpinan, dan penguatan organisasi agar dapat diterapkan secara konsisten.

Secara bersama-sama, *green training* dan *environmental knowledge* mampu menjelaskan 57,1% variasi *employee green behavior*, sedangkan 42,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menegaskan bahwa perilaku hijau karyawan terbentuk melalui kombinasi antara pembelajaran organisasi dan kapasitas pengetahuan individu. Dengan demikian, peningkatan kinerja lingkungan hotel tidak cukup dilakukan melalui kebijakan dan sertifikasi, tetapi perlu didukung oleh pengembangan kompetensi serta pembentukan kebiasaan kerja ramah lingkungan pada seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aby Dujana, L. M., Soesilo, T. E. B., & Fatmah. (2025). Relationship Between Environmental Knowledge, Pro-Environmental Attitude, and Pro-Environmental Behavior of Employees (Study at PT X). *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam Dan Lingkungan*, 15(2). <https://doi.org/10.29244/jpsl.15.2.227>
- Andini, S., Hayati, M., & Zahra, N. H. (2024). Teori Pembelajaran Sosial. *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 5(1).
- Aniqoh, N. (2022). Pengaruh Green Training, Green Performance Management dan Employee Involvement terhadap Organisasi Citizen Behavior for Environment pada Karyawan di Waroeng Pohon. *Jurnal Prosiding The 13th Industrial Research Workshop and National Seminar*, Vol. 13(No. 1).
- Anjarsari, N., Tanamas, I., Rismadi, B., & Pakpahan, M. (2025). Implementasi Project-Based Learning dalam Pelatihan Green Productivity untuk Meningkatkan Kompetensi Berkelanjutan Tenaga Kerja. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(8). <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i8.9334>

- Asnora, F. H. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3).
- Azzahra, E., & Mellita, D. (2024). The Influence Of Green Human Resource Management On Employees' Green Behavior. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 4(3). <https://doi.org/10.32734/jomas.v4i3.17833>
- B, D., & Ragini. (2025). Greening the Workplace: Exploring the Dynamics of Environmental Knowledge, Individual Green Values, Supervisory Support, and Green Behavior in IT Organizations. *SAGE Open*, 15(3). <https://doi.org/10.1177/21582440251357383>
- Chowdhury, S. R., Sakib, Md. N., Sanju, N. L., Sabah, S., Chowdhury, F., & Rahman, Md. M. (2025). Aspects and practices of green human resource management: a review of literature exploring future research direction. *Future Business Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00567-x>
- Ekadyasa, S., & Krypton, A. (2024). The Influence of Environmental Knowledge on Pro-Environmental Lifestyles of UI Vocational Students Domiciled in the Jabodetabek Area. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 12(2). <https://doi.org/10.7454/jvi.v12i2.1232>
- Galván-Mendoza, O., González-Rosales, V. M., Leyva-Hernández, S. N., Arango-Ramírez, P. M., & Velasco-Aulcy, L. (2022). Environmental knowledge, perceived behavioral control, and employee green behavior in female employees of small and medium enterprises in Ensenada, Baja California. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1082306>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris edisi 2. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Haryono, A. T. (2021). Pengaruh Environmental Knowledge dan Environmental Attitude Terhadap Pro-Environmental Purchasing Behaviour (Sebuah Study Tentang Perilaku Konsumen Gen Z). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.31942/akses.v16i2.5552>
- Hossain, I., Nekmahmud, M., & Fekete-Farkas, M. (2022). How Do Environmental Knowledge, Eco-Label Knowledge, and Green Trust Impact Consumers' Pro-Environmental Behaviour for Energy-Efficient Household Appliances? *Sustainability (Switzerland)*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/su14116513>
- Humaida, N. (2022). An overview of key concepts in environmental knowledge: From ecology to sustainable development. *OMNICODE Journal (Omnicompetence ...)*, 1(2).
- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310>
- Liobikiene, G., & Poškus, M. S. (2019). The importance of environmental knowledge for private and public sphere pro-environmental behavior: Modifying the Value-Belief-Norm theory. *Sustainability (Switzerland)*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/su11123324>
- Maswarni, & Nofiar. (2025). The Role of Human Resource Management on Employee Performance through Work-Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4190>
- Naparin, M. (2022). Pengaruh Natural Landscape dan Environmental Knowledge terhadap Environmental Awareness dan Green Behavior sebagai Bagian Upaya Mitigasi Perubahan Iklim pada Industri Jasa Lingkungan. *Jurnal Hutan Tropis*, 10(3). <https://doi.org/10.20527/jht.v10i3.14964>
- Nawang Sari, L. C., & Yanti. (2023). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour: Pendekatan Konsep. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*.
- Prasetyo, D. W., Febryan Maula, I. S., Margaliu, M. F., & Rohman, A. (2025). Green Organizational Culture, Green Work Engagement, and Green Human Resources Management as The Antecedents of Employee Green Behavior in Indonesia's State-Owned Construction Industry. *Management Analysis Journal*, 14(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v14i1.24894>
- Purba, S. D., Wiranatha, H. D., & Sulistyaningsih, E. (2024). Increasing Commitment through the Effect of Green Training and Development and Green Behavior in State-Owned Bank Employees. *Binus Business Review*, 15(3). <https://doi.org/10.21512/bbr.v15i3.11229>
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1). <https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
- Rosalina Wijayanti, & Misbahuddin Azzuhr. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Transformational Leadership terhadap Employee Green Behavior. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(2).

- Sabarudin, E., Manajemen, I., Ekonomi dan Bisnis, F., Palangkaraya, U., & Tengah, K. (2025). Transformasi Menuju Green Behavior: Peran Pelatihan, Keterampilan, dan Motivasi dalam Mewujudkan Tenaga Kerja Berkelanjutan. *KEIZAI: Jurnal Kajian Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, 6(2).
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4). <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Syahridhan, S. (2024). Determinants of Green HRM: An Analysis of Green Training, Green Performance Appraisal, Green Compensation and Green Recruitment. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 3(3).
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>
- Zhang, W., Xu, R., Jiang, Y., & Zhang, W. (2023). How environmental knowledge management promotes employee green behavior: An empirical study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094738>
- Zhou, Z., Xiao, X., Yang, S., Yang, F., & Wang, F. (2026). Enjoying green training and making hotels greener: A daily investigation of hotel green training on employee green behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 132. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104378>