

Analisis *Green Organizational Culture* dan *Green Training* Terhadap *Green Behavior* Karyawan

[Analysis of *Green organizational culture* and *Green training* on Employee *Green behavior*]

Ni Komang Ayu Saraswati Dewi¹⁾, Kadek Dwi Cahaya Putra^{2)*}, Rifqi Nurfakhrurozi³⁾

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

¹⁾*aayusarass@gmail.com*, ²⁾*dwicahayaputra@pnb.ac.id* (corresponding), ³⁾*rifqinurfak@pnb.ac.id*

ABSTRAK

Penting bagi karyawan untuk bersikap ramah lingkungan guna mendukung keberlanjutan di industri perhotelan. Sebuah hotel di Badung, Bali, telah memulai beberapa program ramah lingkungan, tetapi perasaan positif staf terhadap lingkungan dan keterlibatan mereka dalam kegiatan berkelanjutan belum sekuat yang seharusnya. Studi ini meneliti bagaimana *green organizational culture* dan *green training* memengaruhi *green training* karyawan, baik secara terpisah maupun bersama-sama, di sebuah hotel di Kabupaten Badung, Bali. Studi ini menggunakan pendekatan berbasis angka dan melibatkan 234 karyawan. Studi ini mencakup 102 orang yang dipilih secara acak. Kami mengumpulkan informasi dengan mengirimkan survei online dan menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisis data dengan regresi linier berganda. Studi ini menunjukkan bahwa memiliki budaya yang berfokus pada keramahan lingkungan dan menyediakan *green training* baik secara terpisah maupun bersama-sama membantu karyawan bertindak secara ramah lingkungan. Selain itu, kedua faktor ini dapat menjelaskan 83,8% perubahan dalam cara karyawan bertindak secara ramah lingkungan. Perubahan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicakup dalam studi ini. Studi ini menunjukkan bahwa fokus yang lebih kuat pada praktik dan pelatihan ramah lingkungan membantu karyawan di sebuah hotel di Badung, Bali, untuk bertindak dengan cara yang lebih ramah lingkungan.

Kata kunci: *Green organizational culture; Green training; Employee Green behavior; Hospitality.*

ABSTRACT

It's important for employees to be environmentally friendly to support sustainability in the hospitality industry. A hotel in Badung, Bali, has started some eco-friendly programs, but the staff's positive feelings about the environment and their involvement in sustainable activities are not as strong as they could be. This study looks at how green organization culture and green training affect employee green training, both on their own and together, in a hotel in Badung Regency, Bali. This study used a numbers-based approach and included 234 employees. The study included 102 people chosen randomly. We gathered information by sending out online surveys and used SPSS version 25 to analyze the data with multiple linear regression. This study shows that having a culture focused on being environmentally friendly and providing green training both separately and together help employees act in an eco-friendly way. Also, these two factors can explain 83. 8% of changes in how employees act in an environmentally friendly way. The rest of the changes are affected by other factors that this study didn't cover. This study shows that having a stronger focus on eco-friendly practices and training helps employees at a hotel in Badung, Bali, act in a more environmentally friendly way.

Keywords: *Green organizational culture; Green training; Employee Green behavior; Hospitality.*

PENDAHULUAN

Keberlanjutan kini menjadi masalah besar di seluruh dunia karena manusia semakin merusak lingkungan. Situasi ini telah mendorong berbagai industri untuk memperhatikan tidak hanya menghasilkan uang, tetapi juga memasukkan perlindungan lingkungan dalam cara mereka

menjalankan bisnis. (UNEP) menekankan bahwa perusahaan penting dalam menjadikan operasi mereka lebih ramah lingkungan. Hal ini membantu melindungi alam dan menjaga bisnis tetap berjalan lancar. Kementerian Lingkungan Hidup Indonesia meminta berbagai industri, seperti hotel, untuk mengadopsi pariwisata hijau untuk membantu pembangunan berkelanjutan (Suryanti, 2025).

Industri perhotelan terhubung dengan lingkungan karena menggunakan energi, air, dan sumber daya alam lainnya dalam operasi sehari-hari. Jadi, agar praktik keberlanjutan berjalan dengan baik, bukan hanya tentang aturan perusahaan; tetapi juga tentang bagaimana karyawan bertindak dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Menurut Daily dan Huang (2001), seperti yang disebutkan dalam (Setyoko, 2025), mengatakan bahwa organisasi yang sangat peduli terhadap lingkungan biasanya melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam menggunakan metode ramah lingkungan. Ketika sebuah perusahaan menjadikan kepedulian terhadap lingkungan sebagai bagian dari budayanya, para pekerja merasa lebih termotivasi untuk bertindak dengan cara yang membantu perusahaan mencapai tujuan ramah lingkungannya. Perilaku ini disebut perilaku ramah lingkungan karyawan. Artinya, karyawan mengambil tindakan untuk menjaga lingkungan dengan menggunakan sumber daya secara bijak dan mengikuti praktik lingkungan yang baik di tempat kerja (Zhang et al., 2021).

Salah satu hal yang memengaruhi bagaimana pekerja bertindak secara ramah lingkungan adalah budaya hijau perusahaan. Gagasan ini berkaitan dengan aturan, kepercayaan, dan kebiasaan yang diciptakan dalam sebuah kelompok yang membantu setiap orang bertindak dengan cara yang baik bagi lingkungan (Liu & Lin, 2020). Selain budaya perusahaan, pelatihan ramah lingkungan juga penting karena membantu karyawan memahami, mengenali, dan meningkatkan keterampilan mereka dalam praktik yang melindungi lingkungan. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu karyawan mempelajari kebiasaan yang membantu organisasi menjadi berkelanjutan (Aniqoh & Probosari, 2022). Kedua hal ini membantu GHRM, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang peduli terhadap lingkungan.

Banyak penelitian sebelumnya menemukan bahwa budaya tempat kerja hijau membantu karyawan bertindak dengan cara yang ramah lingkungan (Ilmi et al., 2024). (Fahira & Achmad, 2025) menemukan hasil yang sama, menunjukkan bahwa *green training* membantu karyawan bertindak dengan cara yang ramah lingkungan. Selain itu, (Sahur et al., 2025) menunjukkan bahwa memiliki budaya kerja hijau dan *green training* secara bersamaan benar-benar memengaruhi bagaimana orang berperilaku secara ramah lingkungan. Namun, penelitian tentang efek *green training* tidak selalu memberikan hasil yang sama. (Sabarudin, 2025) mengatakan bahwa *green training* tidak terlalu memengaruhi perilaku hijau orang. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa kita perlu terus meneliti seberapa baik pelatihan lingkungan membantu karyawan bertindak secara ramah lingkungan. Selain itu, belum banyak penelitian tentang bagaimana budaya hijau dan *green training* bekerja bersama di industri perhotelan.

Sebuah hotel di Kabupaten Badung, Bali, diamati dan ditemukan telah mengikuti beberapa pedoman ramah lingkungan dalam operasionalnya. Hotel tersebut juga telah menciptakan budaya kerja yang berfokus pada pelestarian lingkungan. Perusahaan sering mengadakan sesi pelatihan untuk membantu karyawan memahami pentingnya bersikap ramah lingkungan di tempat kerja. Namun, ditemukan bahwa beberapa karyawan belum secara teratur mengikuti praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Selain itu, tidak banyak karyawan yang terlibat dalam kegiatan keberlanjutan dibandingkan dengan jumlah total karyawan. Ini berarti bahwa rencana keberlanjutan perusahaan belum sepenuhnya diikuti karena tidak semua karyawan secara konsisten bertindak ramah lingkungan.

Studi ini meneliti bagaimana *green organizational culture* dan *green training* memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama, di sebuah hotel di Kabupaten Badung, Bali. Studi ini bertujuan untuk menambah penelitian tentang GHRM. Studi ini akan berfokus pada bagaimana budaya organisasi dan pelatihan lingkungan membantu karyawan berperilaku ramah lingkungan. Selain berkontribusi pada pengetahuan akademis, hasil studi ini juga dimaksudkan untuk membantu perusahaan menciptakan kebijakan dan program keberlanjutan yang lebih baik. Hal ini akan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam praktik yang baik bagi lingkungan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan angka untuk melihat bagaimana budaya kerja hijau dan *green training* memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan di sebuah hotel di Kabupaten Badung, Bali. Studi ini melibatkan 234 pekerja. Menentukan jumlah orang yang dibutuhkan untuk berpartisipasi dalam studi dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dan setidaknya dibutuhkan 70 orang. Namun, penelitian ini berhasil mengumpulkan data penelitian dari 102 orang. Kami memilih peserta secara acak, memberikan setiap orang dalam kelompok kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari studi. Pengumpulan data menggunakan dua jenis sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan observasi dan memberikan survei yang menggunakan skala lima poin untuk jawaban. Pada saat yang sama, data sekunder diperoleh dengan meninjau berbagai sumber, seperti buku, artikel ilmiah, dan dokumen lain yang terkait dengan topik penelitian. Sebelum menggunakan alat pengumpulan data, alat tersebut diuji keakuratan dan konsistensinya untuk memastikan setiap pertanyaan berkualitas baik. Selanjutnya, penelitian ini dibantu dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Langkah-langkah analisis meliputi mendeskripsikan data, memeriksa keakuratan dan keandalannya, menguji asumsi dasar, menggunakan regresi linier berganda, dan menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov satu sampel digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan apakah data penelitian memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. adalah 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Akibatnya, data penelitian dapat dianggap terdistribusi normal, memenuhi prasyarat untuk analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	102
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah 2026

Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan bahwa variabel independen tidak saling berhubungan kuat, penelitian ini melakukan uji multikolinearitas. Uji ini dilakukan berdasarkan nilai Toleransi dan VIF untuk mengambil keputusan. Model regresi dianggap bebas multikolinearitas jika nilai Toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji menunjukkan bahwa setiap faktor independen memiliki Toleransi sebesar 0,181 dan VIF sebesar 5,516. Karena kedua nilai tersebut telah memenuhi standar yang ditetapkan, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Green Organizational Culture	0,181	5,516
<i>Green training</i>	0,181	5,516

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi memeriksa seberapa besar pengaruh variabel independen dengan melihat nilai signifikansinya. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas jika nilai p lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *green organizational culture* memiliki nilai signifikansi 0,920, dan *green training* memiliki nilai

signifikansi 0,649. Karena kedua nilai tersebut lebih tinggi dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, kita dapat mengatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
<i>Green organizational culture</i>	0,920
<i>Green training</i>	0,649

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 menampilkan hasil dari analisis regresi linier berganda, yang memberikan kita persamaan regresi berikut:

$$Y = 6,879 + 0,424 X_1 + 0,656 X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta 6,879 berarti bahwa jika kita mempertahankan *green organizational culture* dan *green training* yang sama, maka perilaku hijau karyawan akan menjadi 6,879. Koefisien regresi 0,424 untuk *green organizational culture* berarti bahwa jika *green organizational culture* meningkat satu unit, perilaku hijau karyawan akan meningkat sebesar 0,424, selama *green training* tetap sama. Koefisien regresi untuk *green training* adalah 0,656. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam *green training*, perilaku hijau karyawan meningkat sebesar 0,656, selama budaya hijau dalam organisasi tetap sama.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(constant)	6,879	2,044	
Green Organizational Culture (X1)	0,424	0,104	0,383
<i>Green training</i> (X2)	0,656	0,111	0,556

Uji Statistik Parsial (t-test)

Uji t digunakan untuk memeriksa bagaimana setiap faktor mempengaruhi hasil utama. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi di bawah 0,05 atau jika nilai t yang dihitung lebih tinggi dari nilai dalam tabel t.

Menurut hasil analisis, *green organizational culture* memiliki nilai t sebesar 4,072 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih tinggi dari tabel t dan sesuai dengan aturan pengambilan keputusan. Temuan ini menunjukkan bahwa *green organizational culture* yang lebih kuat membantu meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan, sehingga kami menerima H_0 .

Hasil yang sama terlihat untuk faktor *green training*. Angka ini memperoleh nilai t terhitung sebesar 5,921 dan nilai signifikansi 0,000, yang berarti memenuhi kriteria karena nilai t lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,984. Jadi, *green training* telah terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan yang ramah lingkungan, sehingga kita menerima H_0 .

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(constant)	6,879	2,044		3,365	0,001
Green Organizational Culture (X1)	0,424	0,104	0,383	4,072	0,000
<i>Green training</i> (X2)	0,656	0,111	0,556	5,921	0,000

Uji Simultan (F)

Kami menggunakan uji F untuk memeriksa secara bersamaan bagaimana *green organizational culture* dan *green training* secara bersama-sama memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau jika nilai F yang dihitung lebih tinggi dari nilai tabel F.

Dari hasil pengujian, nilai F yang ditemukan adalah 262,775 dan memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai tabel F yang kami gunakan untuk perbandingan adalah 3,088. Hasil ini menunjukkan bahwa semua persyaratan pengujian telah terpenuhi. Oleh karena itu, memiliki *green organizational culture* dan memberikan *green training* membantu meningkatkan tindakan ramah lingkungan karyawan, sehingga kami mendukung H3.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1472, 741	2	763, 370	262, 775	0,000
Residual	277, 426	99	2, 802		
Total	1750, 167	101			

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Nilai Adjusted R Square menunjukkan seberapa baik variabel independen menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Menurut Tabel 7, nilai Adjusted R Square adalah 0,838. Ini berarti bahwa *green organizational culture* dan *green training* menjelaskan 83,8% dari perbedaan perilaku hijau karyawan. Sisanya, 16,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	0, 917	0, 841	0, 838	1, 674

Pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Green Behavior* Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *green organizational culture* memiliki pengaruh positif dan penting terhadap tindakan ramah lingkungan karyawan, yang mendukung hipotesis pertama. Ini berarti bahwa ketika budaya organisasi sangat mendukung keberlanjutan, karyawan lebih cenderung bertindak dengan cara yang baik bagi lingkungan.

Hasil ini sesuai dengan TPB, yang menyatakan bahwa tindakan seseorang dibentuk oleh keyakinan, norma sosial, dan bagaimana mereka melihat tindakan tersebut. Dalam penelitian ini, *green organizational culture* menciptakan nilai dan aturan yang membantu karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ramah lingkungan di tempat kerja. Temuan ini juga mendukung gagasan GHRM, yang menunjukkan bahwa memiliki *green organizational culture* adalah salah satu cara perusahaan mendorong karyawan untuk bertindak secara positif terhadap lingkungan. Semakin baik budaya perusahaan dalam mendukung keberlanjutan, semakin besar kemungkinan pekerja akan bertindak ramah lingkungan di tempat kerja.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian (Putri & Fajrianthi, 2024) dan (Saputro & Nawangsari, 2025) yang menunjukkan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif terhadap perilaku hijau di kalangan karyawan.

Pengaruh *Green Training* terhadap *Green Behavior* Karyawan

Studi ini menunjukkan bahwa *green training* membantu karyawan berperilaku lebih ramah lingkungan, yang mendukung gagasan kedua yang kami miliki. Ini menunjukkan bahwa pelatihan tentang lingkungan dapat membantu karyawan belajar lebih banyak dan menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka, yang dapat mendorong mereka untuk bertindak lebih ramah lingkungan di tempat kerja.

Hasil ini mendukung TPB, yang menyatakan bahwa tindakan seseorang dipengaruhi oleh kepercayaan diri mereka dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Dalam studi ini, *green training* memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan untuk membantu mereka merasa lebih

yakin dalam membuat pilihan ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Hasil ini juga mendukung gagasan GHRM, yang menyatakan bahwa pelatihan lingkungan membantu mengajarkan karyawan tentang lingkungan. Pelatihan ini meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dan membuat mereka lebih sadar akan masalah lingkungan, yang mendorong mereka untuk bertindak ramah lingkungan.

Hasil ini sesuai dengan temuan (Fahira & Achmad, 2025) dan (Renaningtyas & Kasmir, 2026), yang menunjukkan bahwa *green training* membantu mendorong perilaku ramah lingkungan.

Pengaruh *Green Organizational Culture* dan *Green Training* terhadap *Green Behavior* Karyawan

Studi ini menunjukkan bahwa memiliki *green organizational culture* dan menyediakan *green training* sama-sama berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan yang ramah lingkungan. Nilai R^2 yang disesuaikan sebesar 0,838 berarti bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 83,8% perbedaan dalam cara karyawan bertindak ramah lingkungan. 16,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak tercakup dalam studi ini.

Hasil ini sesuai dengan TPB, yang menyatakan bahwa tindakan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membentuk apa yang ingin mereka lakukan. Studi ini menunjukkan bahwa memiliki budaya tempat kerja hijau dan menyediakan *green training* bersama-sama membantu karyawan mengembangkan kebiasaan ramah lingkungan. Hasil ini juga mendukung gagasan GHRM. Ini berarti bahwa penggunaan praktik ramah lingkungan dalam mengelola orang, seperti menciptakan budaya kerja hijau dan menawarkan *green training*, dapat membantu karyawan berperilaku lebih ramah lingkungan.

Temuan ini sesuai dengan penelitian (Sahur et al., 2025), yang menunjukkan bahwa budaya tempat kerja hijau dan *green training* sama-sama berdampak positif terhadap cara karyawan bertindak ramah lingkungan. Ini berarti bahwa kedua faktor tersebut bekerja sama untuk membantu karyawan bertindak ramah lingkungan di tempat kerja.

PENUTUP

Simpulan

Pengujian menunjukkan bahwa *green organizational culture* dan *green training* benar-benar membantu mendorong karyawan untuk bertindak ramah lingkungan. Setiap faktor memiliki pengaruh positif dan penting terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Hasil pengujian secara bersamaan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut bersama-sama secara positif dan signifikan memengaruhi bagaimana karyawan bertindak ramah lingkungan. Koefisien determinasi yang tinggi sebesar 83,8% menunjukkan bahwa sebagian besar perbedaan dalam perilaku ramah lingkungan karyawan dapat dijelaskan oleh budaya hijau dan *green training* perusahaan. Sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa membangun budaya kerja yang berfokus pada keberlanjutan, bersama dengan *green training* secara teratur, membantu meningkatkan bagaimana karyawan bertindak ramah lingkungan.

Saran

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan terus membangun budaya hijau dan menyediakan *green training* untuk mempromosikan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan. Selain menjaga program yang ada tetap berjalan, perusahaan juga perlu mencari tahu dan melihat berbagai faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dalam upaya keberlanjutan. Langkah ini bertujuan untuk melibatkan lebih banyak karyawan dan membantu menerapkan program lingkungan secara sukses di perusahaan.

Peneliti di masa mendatang dapat menggunakan penelitian ini untuk melihat faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini tetapi mungkin terkait dengan bagaimana karyawan berperilaku ramah lingkungan. Disarankan juga untuk melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan wawancara atau campuran metode untuk lebih memahami situasi. Peneliti dapat berbicara dengan orang-orang atau menggunakan metode lain untuk mencari tahu mengapa pekerja tidak terlalu terlibat dalam kegiatan keberlanjutan. Mereka juga dapat menyelidiki mengapa tindakan

ramah lingkungan tidak dipraktikkan secara konsisten, meskipun perusahaan mendorong keberlanjutan dan menyediakan pelatihan rutin tentang praktik hijau.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniqoh, N., & Probosari, N. (2022). Pengaruh *Green training*, Green Performance anajemen dan employee involvemen terhadap OCD (organisasion citizen behavior for improvement. *Prosiding The 13th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13–14.
- Fahira, K. T., & Achmad, A. W. (2025). Influence *Green training* and Organizational Green Culture on Employee Green Performance through Green Motivation. *Value Added : Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 107–127. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/19569>
- Ilmi, E. S. S., Abadiyah, R., & Sumartik. (2024). The Influence Of Green Transformational Leadership, *Green organizational culture*, Job Satisfaction On Employe *Green behavior* At Pt.X. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 3354–3367.
- Liu, X., & Lin, K. L. (2020). *Green organizational culture*, Corporate Social Responsibility Implementation, and Food Safety. *Frontiers in Psychology*, 11(November), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585435>
- Putri, N. C., & Fajrianthi. (2024). Putri, Naila Cahayani (2024) Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Artikel Ilmiah thesis, Universitas Airlangga*.
- Renaningtyas, & Kasmir. (2026). *Green Culture and Training on Employee Green behavior: The Mediating Environmental Awareness Role*. 3(2), 371–383.
- Sabarudin, E. (2025). Keterampilan , Dan Motivasi Dalam Mewujudkan Tenaga Kerja. 6(2), 211–233.
- Sahur, E. F., KUSDARIANTO, I., RISMAWATI, & HARMANPREET. (2025). *The Dominant Role of Green organizational culture Compared to Green training in Shaping Employees ' Pro -Environmental Behavior : Evidence from PT . Bumi Mineral Sulawesi*. 18(2), 316–333.
- Saputro, M. R., & Nawangsari, L. C. (2025). 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), 1345–1362. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v4i3.447>
- Setyoko, H. (2025). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*.
- Suryanti, Y. (2025). KLH/BPLH Tantang Hotel-Hotel di Bali Jadi Pelopor Pariwisata Hijau. <https://kemenlh.go.id/news/detail/klhbplh-tantang-hotel-hotel-di-bali-jadi-pelopor-pariwisata-hijau>
- UNEP. (n.d.). *KETERLIBATAN SEKTOR WISATA*. <https://www.unep.org/about-un-environment/private-sector-engagement>
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). *Machine Translated by Google Bagaimana Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Berdampak pada Kesejahteraan Karyawan ? Sebuah Analisis Empiris Machine Translated by Google*.