

Pengaruh Dukungan Organisasi Hijau terhadap Perilaku Kerja Inovatif Hijau Karyawan Hotel

Radita Finanda Ramadhanti¹, Netania Emilisa², Ayesha Dira Parahita³, Beta Oki Baliartati⁴, Faiza Nur Hakim⁵

^{1,2,3,4} Universitas Trisakti, Indonesia

⁵RheinMain University of Applied Sciences, Germany

E-mail: 022002301117@std.trisakti.ac.id¹, netania@trisakti.ac.id², 022002301138@std.trisakti.ac.id³, beta.oki@trisakti.ac.id⁴, FaizaNur.Hakim@student.hs-rm.de⁵

Article History:

Received: 31 Mei 2026

Revised: 20 Juni 2026

Accepted: 25 Juni 2026

Keywords:

green transformational leadership, green perceived organizational support, green self-efficacy, green innovative work behavior

Abstract: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan praktik keberlanjutan lingkungan dalam industri perhotelan yang memiliki dampak signifikan terhadap penggunaan energi dan sumber daya. Untuk mendukung keberlanjutan tersebut, diperlukan perilaku inovatif ramah lingkungan dari karyawan yang diduga dipengaruhi oleh green transformational leadership, green perceived organizational support, dan green self-efficacy. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh green transformational leadership dan green perceived organizational support terhadap green innovative work behavior dengan mempertimbangkan peran green self-efficacy pada karyawan hotel di Jakarta Pusat. Metode penelitian ini mengadopsi cara kuantitatif dengan desain cross-sectional yang mana datanya dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert lima poin yang disebarkan kepada karyawan hotel di Jakarta Pusat. Variabel penelitian adalah green transformational leadership dan green perceived organizational support sebagai variabel independen, lalu green self-efficacy sebagai variabel mediasi, serta green innovative work behavior sebagai variabel dependen. Lalu, analisis data berfungsi untuk menguji bagaimana hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Dan di akhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa green transformational leadership dan green perceived organizational support berpengaruh positif terhadap green self-efficacy dan green innovative work behavior. Penelitian bermanfaat dalam kontribusinya demi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia berbasis keberlanjutan lingkungan pada industri perhotelan.

PENDAHULUAN

Dunia usaha secara global telah mengalami kemajuan yang begitu pesat selaras dengan meningkatnya persaingan bisnis dan tuntutan terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan.

Organisasi/perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu mencapai keuntungan ekonomi semata, tetapi juga harus memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas operasional yang dijalankan. Kesadaran terhadap isu keberlanjutan lingkungan semakin meningkat seiring dengan berbagai permasalahan global seperti perubahan iklim, pencemaran lingkungan, serta eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan. Oleh karena itu, banyak organisasi mulai mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam strategi bisnis mereka guna menciptakan nilai jangka panjang bagi perusahaan maupun masyarakat. Salah satu sektor industri yang terkait erat dengan masalah keberlanjutan lingkungan adalah industri perhotelan. Bagi setiap negara di dunia, industri perhotelan merupakan cabang penting dari sektor pariwisata yang memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi serta penciptaan lapangan kerja di berbagai negara. Namun demikian, aktivitas operasional hotel juga memiliki potensi memberikan dampak negatif terhadap lingkungan. Operasional hotel membutuhkan penggunaan energi yang besar untuk sistem pendingin ruangan, pencahayaan, laundry, serta berbagai fasilitas yang digunakan oleh tamu. Selain itu, hotel juga menghasilkan limbah makanan, limbah plastik, serta limbah air dalam jumlah yang cukup besar setiap harinya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sektor perhotelan termasuk salah satu sektor yang memiliki tingkat konsumsi energi dan sumber daya yang cukup tinggi dibandingkan sektor jasa lainnya. Oleh karena itu, sektor perhotelan dituntut untuk menerapkan praktik operasional yang lebih ramah lingkungan, tujuannya adalah agar tercapainya pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan imbas dari aktivitas bisnisnya

Seiring dengan meningkatnya kesadaran terhadap pentingnya keberlanjutan lingkungan, banyak hotel mulai menerapkan konsep green hotel atau hotel ramah lingkungan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan. Konsep hotel hijau menekankan pada penerapan berbagai praktik operasional yang memiliki tujuan dalam pengurangan dampak lingkungan lewat energy yang diefisiensi, limbah yang dikurangi, efisiensi penggunaan sumber daya secara, serta pengembangan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Implementasi konsep hotel hijau dapat meningkatkan citra perusahaan serta memberikan keunggulan kompetitif bagi hotel dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, bukan semata-mata hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi (Semaan et al., 2023) Namun, keberhasilan implementasi praktik ramah lingkungan dalam organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi maupun kebijakan perusahaan. Yang terlebih utama adalah perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari yang lebih ramah lingkungan bagi tamu hotel.

Emilisa et al., (2025) menjelaskan bahwasanya *innovative work behavior* merupakan perilaku kerja mengenai *skill* karyawan dalam menciptakan, membuat berkembang, dan juga menerapkan buah pikiran baru untuk membuat efektivitas dan produktivitas organisasi meningkat. Meskipun demikian, munculnya *green innovative work behavior* pada karyawan tidak terjadi secara otomatis. Perilaku tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun faktor psikologis individu. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mendorong perilaku tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Dalam konteks keberlanjutan lingkungan, salah satu gaya kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian dalam penelitian manajemen adalah *green transformational leadership*. Menurut penelitian Emilisa et al. (2025) *green transformational leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mampu mendorong keterlibatan karyawan dalam aktivitas ramah lingkungan serta meningkatkan team innovative behavior melalui pemberian visi lingkungan yang jelas dan dukungan terhadap inovasi berkelanjutan. *Green transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menonjolkan kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan, menginspirasi, dan membakar semangat karyawan agar mau bersama-sama mencapai tujuan organisasi, khususnya

yang berkaitan dengan keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu memberikan visi yang jelas mengenai pentingnya perlindungan lingkungan serta mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai aktivitas ramah lingkungan di tempat kerja (Dai et al., 2025).

Selain faktor kepemimpinan, dukungan organisasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan dalam menerapkan praktik ramah lingkungan. Dalam konteks ini, konsep *green perceived organizational support* menjadi salah satu faktor yang banyak dibahas dalam penelitian perilaku organisasi. *Green perceived organizational support* bererefensi pada bagaimana karyawan memiliki persepsi terhadap organisasi berkenaan dengan seberapa jauh organisasi mengapresiasi kontribusi mereka terhadap aktivitas keberlanjutan lingkungan serta memberikan dukungan terhadap upaya karyawan dalam menjalankan praktik ramah lingkungan di tempat kerja (Lamm et al., 2015). Ketika karyawan memiliki perasaan bahwa perusahaan mendukung aktivitas lingkungan, mereka akan lebih terdorong untuk terlibat dalam berbagai perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.

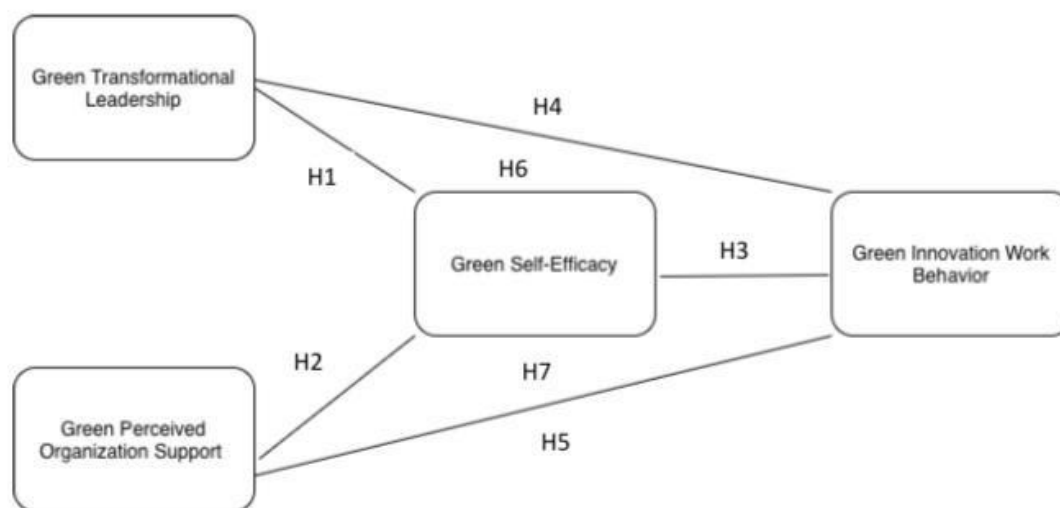
Selain faktor organisasi, terdapat faktor lain yang juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan dalam menerapkan praktik ramah lingkungan, yaitu faktor psikologi. Salah satu turunan faktor psikologis adalah *green self-efficacy*, yaitu seberapa yakin individu pada kemampuan mereka sendiri dalam melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan perlindungan lingkungan secara efektif. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung yakin pada diri mereka dalam mengembangkan ide-ide inovatif serta lebih berani untuk mengimplementasikan inovasi tersebut dalam pekerjaan mereka (Islam et al., 2024).

Penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara *green transformational leadership*, *green perceived organizational support*, *green self-efficacy*, dan *green innovative work behavior*. Namun, sebagian besar penelitian belum memberikan gambaran yang lengkap mengenai hubungan antarvariabel secara simultan, alias masih secara terpisah. Selain itu pula, mayoritas penelitian dilaksanakan pada sektor manufaktur, sedangkan penelitian pada sektor jasa khususnya industri perhotelan masih relatif terbatas. Sedangkan, faktanya, industri perhotelan mempunyai karakteristik yang berbeda, seperti tingginya interaksi antara karyawan dengan pelanggan serta penggunaan energi yang cukup besar dalam aktivitas operasionalnya. Oleh karena itu, penelitian dalam konteks industri perhotelan masih perlu dilakukan agar hasil penelitian menjadi lebih relevan dan komprehensif. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan *green transformational leadership*, *green perceived organizational support*, *green self-efficacy*, dan *green innovative work behavior* dalam satu model penelitian juga masih relatif terbatas dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri perhotelan. Oleh sebab alasan-alasan tersebut, penelitian ini memiliki urgensi dilaksanakan guna memahami bagaimana peran kepemimpinan serta dukungan organisasi dapat mempengaruhi keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan praktik ramah lingkungan serta mendorong munculnya perilaku inovatif berbasis lingkungan pada karyawan hotel. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *green transformational leadership* dan *green perceived organizational support* terhadap *green innovative work behavior* serta menganalisis peran *green self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan industri perhotelan di Jakarta Pusat. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia berbasis keberlanjutan dan memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan perilaku inovatif ramah lingkungan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menyerap kuantitatif deskriptif yang metodenya adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan desain penelitian ini adalah *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data hanya dilakukan sekali selama tahun 2026. Yang menjadi unit analisis untuk diteliti terdiri dari karyawan di industri perhotelan di Jakarta Pusat. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada jumlah indikator penelitian sebanyak 22 item pernyataan. Berdasarkan ketentuan tersebut, jumlah minimum sampel untuk diteliti sebanyak 110 responden dan jumlah maksimum sampel adalah 220 responden. Dalam penelitian ini digunakan sebanyak 154 responden. Untuk mengambil sampel, teknik yang diadopsi adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan hotel yang terlibat dalam aktivitas operasional yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Proses analisis diawali dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan mengenai *green transformational leadership*, *green perceived organizational support*, *green self-efficacy*, dan *green innovative work behavior*. Selanjutnya dilakukan pengujian instrumen penelitian agar dipastikan bahwa data yang telah didapat terbukti valid dan reliabel menurut syarat-syaratnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur kelayakan item pernyataan, dan di sisi lain uji reliabilitas difungsikan untuk memprakirakan konsistensi jawaban responden. Penelitian ini dilengkapi pula sajian karakteristik menurut jenis kelamin, lalu usia, dan juga lamanya bekerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Tabel 1
Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Gender	Karyawan Generasi Milenial Perhotelan	
	Frekuensi	Presentase
Laki - Laki	66	42.9
Perempuan	88	57.1
Total	154	100.0

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan data yang telah diperoleh, jumlah responden adalah sebanyak 154 responden. Berdasarkan jenis kelamin, lebih banyak responden dengan jenis kelamin perempuan dibandingkan jumlah responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa industri perhotelan masih didominasi oleh perempuan karena pekerjaan di sektor perhotelan banyak berkaitan dengan pelayanan, komunikasi, serta interaksi langsung dengan pelanggan. Selain itu, kemampuan seperti keramahan, ketelitian, kesabaran, dan kemampuan beradaptasi dianggap sesuai dengan karakteristik pekerjaan di bidang perhotelan sehingga perempuan lebih banyak bekerja pada sektor tersebut. Sementara itu, berdasarkan usia responden, mayoritas responden tergolong produktif muda yaitu 19–24 tahun, kemudian diikuti oleh responden usia 25–29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa industri perhotelan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja usia muda karena dinilai lebih aktif, dinamis, mudah beradaptasi, serta mampu mengikuti perkembangan dan perubahan dalam lingkungan kerja. Selain itu, karyawan usia muda juga cenderung lebih terbuka terhadap penerapan inovasi serta praktik kerja yang berkaitan dengan keberlanjutan lingkungan sehingga dapat mendukung munculnya *Green Innovative Work Behavior* di tempat kerja.

Uji Validitas dan Realibilitas

Pengolahan data penelitian dimulai dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pertama, uji validitas diujikan untuk melihat apakah pernyataan pada kuesioner sudah tepat dalam mewakili variabel yang diteliti. Sedangkan kedua, uji reliabilitas diujikan untuk mengetahui apakah jawaban responden konsisten dan dapat dipercaya. Dengan adanya uji reliabilitas, instrumen penelitian diharapkan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil pada setiap indikator penelitian. Berikut merupakan hasil uji validitas dari seluruh variabel penelitian.

Tabel. 1

Uji Validitas

Green Transformational Leadership

No	<i>Green Transformational Leadership</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1.	Saya merasa pimpinan hotel menginspirasi dengan rencana lingkungan	0.87	Valid
2.	Saya melihat bahwa pimpinan hotel memberikan visi lingkungan yang jelas untuk karyawan.	0.87	Valid
3.	Saya melihat pimpinan hotel mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan lingkungan yang sama.	0,89	Valid
4.	Saya mengetahui pimpinan hotel mendukung karyawan dalam mencapai tujuan lingkungan.	0.87	Valid
5.	Saya mengetahui pimpinan hotel mengambil keputusan dengan mempertimbangkan keyakinan karyawan.	0.83	Valid
6.	Saya mengetahui pimpinan hotel mendorong karyawan untuk berpikir tentang ide-ide ramah lingkungan	0.85	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel di atas memperlihatkan hasil uji validitas pada variabel *Green Transformational Leadership*. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator memperoleh nilai *factor loading* $\geq 0,45$ sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2**Uji Validitas*****Green Self-Efficacy***

No	<i>Green Self-Efficacy</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1.	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil dalam mewujudkan ide-ide lingkungan.	0,87	Valid
2.	Saya merasa mampu mencapai sebagian besartujuan lingkungan.	0.83	Valid
3.	Saya merasa kompeten untuk menangani tugas-tugas lingkungan secara efektif.	0.83	Valid
4.	Saya mampu melaksanakan tugas lingkungan secara efektif.	0.84	Valid
5.	Saya mampu mengatasi masalah lingkungan.	0.87	Valid
6.	Saya dapat menemukan solusi kreatif terhadap permasalahan lingkungan.	0.84	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel di atas memperlihatkan hasil uji validitas pada variabel *Green Self-Efficacy*. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator memperoleh nilai *factor loading* $\geq 0,45$ sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3**Uji Validitas*****Green Perceived Organization Support***

No	<i>Green Perceived Organization Support</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1.	Saya menilai pemimpin hotel menghargai kontribusi saya dalam pengelolaan lingkungan.	0.78	Valid
2.	Saya melihat pemimpin hotel peduli terhadap tujuan dan nilai-nilai lingkungan.	0.79	Valid
3.	Saya melihat pemimpin hotel menghargai pendapat saya terkait keberlanjutan.	0.83	Valid
4.	Saya melihat pemimpin hotel bangga terhadap keberhasilan saya dalam menangani isu lingkungan di tempat kerja.	0.78	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel di atas memperlihatkan hasil uji validitas pada variabel *Green Perceived Organization Support*. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator memperoleh nilai *factor loading* $\geq 0,45$ sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4
Uji Validitas
Green Innovation Work Behavior

No	<i>Green Innovation Work Behavior</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1.	Saya berupaya menemukan teknologi, proses, teknik, atau ide produk baru yang ramah lingkungan.	0.81	Valid
2.	Saya mampu menghasilkan ide kreatif terkait lingkungan.	0.71	Valid
3.	Saya aktif mempromosikan ide-ide ramah lingkungan kepada rekan kerja.	0.74	Valid
4.	Saya berupaya mendapatkan sumber dana untuk mendukung penerapan ide-ide ramah lingkungan baru	0.69	Valid
5.	Saya menyusun rencana dan jadwal untuk penerapan ide-ide ramah lingkungan baru.	0.83	Valid
6.	Saya mampu berinovasi dalam bidang lingkungan.	0.66	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel di atas memperlihatkan hasil uji validitas pada variabel *Green Innovation Work Behavior*. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator memperoleh nilai *factor loading* $\geq 0,45$ sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

No	Variable	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Green Transformational Leadership</i>	6	0.94	Reliable
2.	<i>Green Self-Efficacy</i>	6	0.93	Reliable
3.	<i>Green Perceived Organizational Support</i>	4	0.87	Reliable
4.	<i>Green Innovation Work Behavior</i>	6	0.88	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel diatas memperlihatkan nilai *coefficient cronbach's alpha* selaku hasil uji reliabilitas dari variabel yang ada yaitu *Green Transformational Leadership*, *Green Self-Efficacy*, *Green Perceived Organization Support*, dan *Green Innovation Work Behavior*. Hasilnya memperlihatkan bahwa tiap variabel bernilai *coefficient cronbach's alpha* $> 0,6$ maknanya seluruh variabel penelitian ialah *reliable*.

Hasil Uji Hipotesis

Bagian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap *green self-efficacy*, pengaruh positif *green perceived organizational support* terhadap *green self-efficacy*, pengaruh positif *green self-efficacy* terhadap *green innovative work behavior*, pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap *green innovative work behavior*, pengaruh positif *green perceived organizational support* terhadap *green innovative work behavior*, serta pengaruh mediasi *green self-efficacy* dalam hubungan antara *green transformational leadership* dan *green perceived organizational support*

terhadap *green innovative work behavior*. Pengambilan keputusan pada uji hipotesis dikerjakan dengan menyoroti nilai *p-value* dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 6
Uji Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($\leq 0,05$)	Keputusan
H1	<i>Green Transformational Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Self-Efficacy</i>	0,342	0,000	Hipotesis didukung
H2	<i>Green Perceived Organization Support</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Self-Efficacy</i>	0,338	0,001	Hipotesis didukung
H3	<i>Green Self-Efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Innovation Work Behavior</i>	0,293	0,000	Hipotesis didukung
H4	<i>Green Transformational Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Innovation Work Behavior</i>	0,254	0,000	Hipotesis didukung
H5	<i>Green Perceived Organizational Support</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Innovation Work Behavior</i>	0,444	0,000	Hipotesis didukung
H6	<i>Green Transformational Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Green Innovation Work Behavior</i> yang dimediasi <i>Green Self-Efficacy</i>	0,342 x 0,293 = 0,100	0,001	Hipotesis didukung
H7	<i>Green Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Green Innovative Work Behavior</i> yang dimediasi <i>Green Self-Efficacy</i> .	0,338 x 0,293 = 0,099	0,004	Hipotesis didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS

Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Self-Efficacy

Hasil pengujian hipotesis pertama menegaskan bahwa *Green Transformational Leadership* memengaruhi *Green Self-Efficacy* secara positif dengan nilai estimasi (β) senilai 0,342 yang *p-value*-nya senilai 0,000 dimana itu kurang dari 0,05 sehingga hipotesis didukung. Hal ini menegaskan dengan makin baiknya kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan, maka makin tinggi pula kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan aktivitas ramah lingkungan. Dari hasil penelitian ini, memiliki laras yang sama dengan penelitian (Özgül & Demir, 2025) dimana dinyatakan bahwa *self-efficacy* individu dapat berkembang melalui proses pembelajaran sosial, observasi terhadap *role model*, serta dukungan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, karyawan merasa bahwa pemimpin telah memberikan arahan dan dukungan terhadap praktik ramah lingkungan sehingga karyawan lebih percaya diri dalam berkontribusi terhadap kegiatan lingkungan di tempat kerja.

Green Perceived Organization Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Self-Efficacy

Hasil pengujian hipotesis kedua menegaskan bahwa *Green Perceived Organizational Support* memengaruhi *Green Self-Efficacy* secara positif dengan nilai estimasi (β) senilai 0,338 yang p-valuenya senilai 0,001 dimana itu kurang dari 0,05 sehingga hipotesis didukung. Hal ini menegaskan dengan makin tingginya dukungan organisasi terhadap aktivitas serta kebijakan lingkungan, maka makin tinggi pula keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas ramah lingkungan. Dari hasil penelitian ini, memiliki laras yang sama dengan teori (Sulistiyani et al., 2022) dimana dinyatakan bahwa ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, maka karyawan akan memberikan timbal balik positif berupa meningkatnya keyakinan diri, motivasi kerja, serta keterlibatan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, karyawan merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan terhadap praktik keberlanjutan sehingga karyawan lebih yakin dalam menjalankan aktivitas ramah lingkungan di perusahaan.

Green Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation Work Behavior

Hasil pengujian hipotesis ketiga menegaskan bahwa *Green Self-Efficacy* memengaruhi *Green Innovative Work Behavior* secara positif dengan nilai estimasi (β) senilai 0,293 yang p-valuenya senilai 0,000 dimana itu kurang dari 0,05 sehingga hipotesis didukung. Hal ini menegaskan dengan makin tingginya keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan aktivitas ramah lingkungan, maka makin tinggi pula perilaku inovatif hijau yang ditunjukkan di tempat kerja. Dari hasil penelitian ini, memiliki laras yang sama dengan penelitian (Routray et al., 2023) dimana diindikasikan bahwa keyakinan diri menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya perilaku inovatif dalam bidang lingkungan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, karyawan merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas lingkungan sehingga lebih terdorong untuk menghasilkan dan menerapkan inovasi ramah lingkungan di tempat kerja.

Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation Work Behavior

Hasil pengujian hipotesis keempat menegaskan bahwa *Green Transformational Leadership* memengaruhi *Green Innovative Work Behavior* secara positif dengan nilai estimasi (β) senilai 0,254 yang p-valuenya senilai 0,000 dimana itu kurang dari 0,05 sehingga hipotesis didukung. Hal ini menegaskan dengan makin baiknya penerapan kepemimpinan transformasional hijau dalam organisasi, maka makin tinggi pula perilaku inovatif ramah lingkungan yang dilakukan oleh karyawan. Dari hasil penelitian ini, memiliki laras yang sama dengan penelitian (Elshaer et al., 2022) dimana ditunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta arahan terkait keberlanjutan lingkungan dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menciptakan inovasi lingkungan di tempat kerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, karyawan merasa bahwa pemimpin telah memberikan arahan dan motivasi terkait keberlanjutan sehingga mendorong munculnya ide dan inovasi ramah lingkungan di tempat kerja.

Green Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation Work Behavior

Hasil pengujian hipotesis kelima menegaskan bahwa *Green Perceived Organizational*

Support memengaruhi *Green Innovative Work Behavior* secara positif dengan nilai estimasi (β) senilai 0,444 yang p-valuenya senilai 0,000 dimana itu kurang dari 0,05 sehingga hipotesis didukung. Nilai koefisien tersebut menjadi yang terbesar dibandingkan hubungan lainnya, dimana hal itu menegaskan bahwa dukungan organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan perilaku inovatif ramah lingkungan karyawan. Dari hasil penelitian ini, memiliki laras yang sama dengan penelitian (Al-Taie & Khattak, 2024) yang menyatakan bahwa *Green Perceived Organizational Support* mampu meningkatkan perilaku inovatif yang ramah lingkungan karena karyawan merasa memperoleh dukungan serta penghargaan dari organisasi terhadap aktivitas lingkungan yang dilakukan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, karyawan merasa organisasi telah memberikan dukungan terhadap aktivitas lingkungan sehingga mendorong munculnya perilaku inovatif hijau di tempat kerja.

Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Green Innovation Work Behavior* yang dimediasi *Green Self-Efficacy

Hasil pengujian hipotesis keenam menegaskan bahwa *Green Transformational Leadership* memengaruhi *Green Innovative Work Behavior* melalui *Green Self-Efficacy* secara positif dengan nilai pengaruh tidak langsungnya adalah senilai 0,100 dan p-valuenya senilai 0,001 dimana itu kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis didukung. Hal ini menegaskan bahwa *Green Self-Efficacy* mampu memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Green Innovative Work Behavior* secara signifikan. Artinya, kepemimpinan transformasional hijau tidak hanya secara langsung meningkatkan perilaku inovatif ramah lingkungan, tetapi juga meningkatkan keyakinan diri karyawan yang kemudian mendorong munculnya perilaku inovatif hijau di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dai et al., 2025) yang menjelaskan bahwa *Green Transformational Leadership* mampu meningkatkan *Green Self-Efficacy* karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya perilaku kerja ramah lingkungan dan inovasi lingkungan di tempat kerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, karyawan merasa bahwa dukungan dan motivasi dari pemimpin membuat mereka lebih percaya diri dalam menjalankan aktivitas lingkungan sehingga mendorong munculnya inovasi ramah lingkungan di tempat kerja.

Green Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Green Innovative Work Behavior* yang dimediasi *Green Self-Efficacy

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menegaskan bahwa *Green Perceived Organizational Support* memengaruhi *Green Innovative Work Behavior* melalui *Green Self-Efficacy* secara positif dengan nilai pengaruh tidak langsungnya senilai 0,099 dan p-valuenya senilai 0,004 dimana itu kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis didukung. Hal ini menegaskan bahwa *Green Self-Efficacy* mampu memediasi hubungan antara *Green Perceived Organizational Support* dan *Green Innovative Work Behavior* secara signifikan. Artinya, makin tingginya dukungan organisasi terhadap aktivitas lingkungan, maka makin tinggi pula keyakinan diri karyawan dalam menjalankan aktivitas ramah lingkungan yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku inovatif hijau di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Özgül & Demir, 2025) yang menyatakan bahwa *Green Perceived Organizational Support* mampu meningkatkan *Green Self-Efficacy* karyawan melalui dukungan organisasi terhadap aktivitas lingkungan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, karyawan merasa bahwa dukungan organisasi terhadap keberlanjutan lingkungan membuat mereka lebih percaya diri dalam menjalankan aktivitas lingkungan sehingga mendorong perilaku inovatif hijau di tempat kerja.

KESIMPULAN

Bagian kesimpulan ini menjawab rumusan masalah pada latar belakang atau pendahuluan dimana berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh hasil penelitian pertama yang menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Green Self-Efficacy*. Kedua, *Green Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Green Self-Efficacy*. Ketiga, *Green Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Keempat, *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Kelima, *Green Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Keenam, *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Green Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Green Self-Efficacy*. Ketujuh, *Green Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Green Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Green Self-Efficacy*. Keterbatasan penelitian ini terdapat pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yang masih relatif terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh karyawan hotel. Selain itu, lokasi penelitian yang hanya dilakukan pada hotel di wilayah Jakarta Pusat juga dapat membatasi generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah baiknya menyerap jumlah sampel yang lebih banyak, dan juga memperluas wilayah penelitian. Selain itu saran lainnya adalah menambah variabel lain yang masih terkait dengan perilaku inovatif ramah lingkungan agar dapat memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Taie, M., & Khattak, M. N. (2024). The impact of perceived organizational support and human resources practices on innovative work behavior: does gender matter? *Frontiers in Psychology*, 15(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401916>
- Dai, W., Zhang, X., Liu, Z., Chen, R., & Cheng, J. (2025). *The impact of workplace violence , organizational climate , authentic leadership on job satisfaction among physicians in tertiary hospitals : the mediating role of job burnout*.
- Elshaer, I. A., Abdelrahman, M. A., Azazz, A. M. S., Alrawad, M., & Fayyad, S. (2022). Environmental Transformational Leadership and Green Innovation in the Hotel Industry: Two Moderated Mediation Analyses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph192416800>
- Emilisa, N., Febriant, R., Masa, A. N., & Simarmata, I. C. E. (2025). The Influence Of Work-Related Social Media Use (WSMU) And Ethical Leadership On Innovative Work Behavior Mediated By Psychological Well-Being At Gojek Company In South Jakarta Pengaruh Work Related Social Media Use (WSMU) Dan Ethical Leadership Terhad. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(3), 349–362.
- Emilisa, N., Salsabilla, A., Reza Puspita Sari, A., Bayu Saputra, G., & Apriyani, D. (2025). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Mindfulness Terhadap Team Innovative Behavior yang Dimediasi oleh Green Creativity Karyawan Hoteldi Jakarta Pusat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(Vol 15 No 1 (2023): JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)), 8457–8476. <https://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/116>
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2024). How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(1–2), 67–83. <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0041>

-
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C. E. (2015). Empowering Employee Sustainability: Perceived Organizational Support Toward the Environment. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 207–220. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2093-z>
- Özgül, B., & Demir, İ. (2025). The mediating role of green perceived organizational support in the relationship between green transformational leadership and green self-efficacy. *Social Responsibility Journal*, 21(1), 78–96. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2024-0350>
- Routray, A., Reddy, Y. S., & Hur, S. H. (2023). Predictive Control of a Wind Turbine Based on Neural Network-Based Wind Speed Estimation. *Sustainability (Switzerland)*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/su15129697>
- Semaan, R., Nater, U. M., Heinzer, R., Haba-Rubio, J., Vlerick, P., Cambier, R., & Gomez, P. (2023). Does workplace telepressure get under the skin? Protocol for an ambulatory assessment study on wellbeing and health-related physiological, experiential, and behavioral concomitants of workplace telepressure. *BMC Psychology*, 11(1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01123-4>
- Sulistiyan, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5336>