

Transisi green motivation menuju green performance: mengungkap peran penguatan green commitment melalui green engagement dan green service performance

Muafi*, Ria Eka Sabellah, Anjar Priyono

Universitas Islam Indonesia

Email Korespondensi: muafi@uii.ac.id

Abstract

This study examines how Green Motivation contributes to Green Performance in the hospitality industry by considering the psychological and behavioral mechanisms underlying this relationship. Specifically, the study investigates the direct effect of Green Motivation on Green Performance, the serial mediating roles of Green Engagement and Green Service Performance, and the moderating role of Green Commitment across these relationships. A quantitative survey was conducted among 259 hotel employees in Palembang, Indonesia, using a Likert-scale questionnaire. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3. The findings demonstrate that Green Motivation contributes directly to Green Performance and also operates through a serial mechanism in which Green Motivation strengthens Green Engagement, which is subsequently translated into Green Service Performance and ultimately contributes to Green Performance. Furthermore, Green Commitment strengthens the relationships at each stage of this process. These findings extend previous research by shifting the role of Green Commitment from a mediating mechanism to a boundary condition that determines the strength of the psychological and behavioral pathway toward environmental performance. The study contributes to green hospitality literature by integrating employee motivation, engagement, service performance, and commitment into a comprehensive framework for explaining Green Performance.

Keywords: green commitment; green engagement; green motivation; green performance; green service performance

<https://doi.org/10.26740/jim.v14n3.p847-863>

Received: July 4, 2026; *Revised:* August 17, 2026; *Accepted:* September 1, 2026; *Available online:* September 30, 2026

Copyright © 2026, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Keberlanjutan lingkungan kini tidak lagi dipandang semata-mata sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi telah menjadi agenda strategis yang mendorong organisasi untuk mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam aktivitas bisnis dan operasionalnya (Kasych et al., 2020; Wang, 2024). Perubahan iklim, konsumsi sumber daya, serta meningkatnya tuntutan stakeholder mendorong perusahaan untuk tidak hanya mengejar kinerja ekonomi, tetapi juga menunjukkan kemampuan dalam menghasilkan green performance, yaitu pencapaian kinerja lingkungan organisasi yang tercermin melalui kemampuan mengelola sumber daya secara efisien, mengurangi limbah dan dampak lingkungan, serta menerapkan praktik operasional yang mendukung tujuan lingkungan (Khalil et al., 2022; Liu Li et al., 2024; Nisar et al., 2022). Dalam konteks industri perhotelan, tuntutan tersebut menjadi semakin penting karena kegiatan operasional hotel membutuhkan energi, air, dan berbagai sumber daya dalam jumlah besar serta menghasilkan limbah yang signifikan. Pada saat yang sama, meningkatnya perhatian wisatawan terhadap green tourism mendorong hotel untuk tidak sekadar

menawarkan layanan berkualitas, tetapi juga menunjukkan praktik lingkungan yang nyata dalam proses pelayanan sehari-hari (Legendre et al., 2024; Permana et al., 2023).

Meskipun berbagai hotel telah mengembangkan kebijakan dan program lingkungan, keberadaan kebijakan tersebut belum selalu menghasilkan perilaku yang berorientasi pada lingkungan (green behaviour) yang konsisten pada tingkat operasional. Hal ini menunjukkan bahwa green performance tidak hanya ditentukan oleh sistem dan kebijakan organisasi, tetapi juga oleh bagaimana karyawan memahami, menerima, dan menerjemahkan tujuan lingkungan ke dalam pekerjaan mereka (Agrawal & Pradhan, 2023; Uslu et al., 2023). Penelitian sebelumnya dalam konteks perhotelan menunjukkan bahwa Green Commitment dapat meningkatkan Green Performance (Hossain & Jamadar, 2025). Temuan tersebut memberikan dasar penting bahwa keterikatan karyawan terhadap tujuan lingkungan dapat mendukung pencapaian Green Performance dalam organisasi perhotelan (Hossain & Jamadar, 2025). Namun, pendekatan tersebut masih menjelaskan apa yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan green performance, sementara proses yang terjadi pada diri karyawan setelah praktik tersebut diterapkan belum sepenuhnya terungkap.

Perhatian terhadap faktor individual kemudian membuka perspektif yang lebih dalam mengenai bagaimana tujuan lingkungan diterjemahkan menjadi perilaku kerja. Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian adalah Green Motivation, yaitu dorongan individu untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang mendukung pelestarian lingkungan. Green Motivation dapat menjadi titik awal yang menggerakkan karyawan untuk memasukkan nilai-nilai lingkungan ke dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa green motivation berperan dalam mendorong hotel environment performance (Abdelhamied et al., 2023; Junsheng et al., 2020; Patwary et al., 2025). Namun, motivasi saja belum tentu cukup untuk menghasilkan tindakan yang konsisten. Dorongan untuk melakukan sesuatu perlu diterjemahkan menjadi keterlibatan nyata dalam pekerjaan. Dalam hal ini, Green Engagement menjadi penting karena mencerminkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan psikologis karyawan dalam aktivitas kerja yang berorientasi lingkungan. Dengan demikian, Green Engagement dapat dipahami sebagai proses yang menghubungkan dorongan internal karyawan dengan keterlibatan nyata dalam pekerjaan hijau (Abdelhamied et al., 2023; Srivastava et al., 2025).

Persoalan tersebut menjadi semakin penting dalam industri perhotelan karena pencapaian Green Performance pada akhirnya diwujudkan melalui aktivitas dan proses pelayanan. Dalam konteks perhotelan, interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan menjadikan karyawan sebagai pihak yang berperan penting dalam menerjemahkan orientasi lingkungan ke dalam aktivitas operasional. Oleh karena itu, proses tersebut dapat dimulai dari Green Motivation, yaitu dorongan karyawan untuk mendukung tujuan lingkungan, yang selanjutnya mendorong keterlibatan mereka dalam aktivitas yang berorientasi lingkungan melalui Green Engagement (Asghar et al., 2023; Zhao et al., 2024). Keterlibatan tersebut kemudian perlu diwujudkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, khususnya melalui Green Service Performance, yang menggambarkan penerapan prinsip-prinsip lingkungan dalam proses pelayanan, seperti penggunaan sumber daya secara efisien, pengurangan pemborosan, dan penerapan praktik pelayanan yang mendukung tujuan lingkungan. Selanjutnya, pelaksanaan pelayanan yang berorientasi lingkungan tersebut dapat berkontribusi terhadap Green Performance, yang mencerminkan pencapaian lingkungan hotel melalui pengurangan penggunaan energi dan air, limbah, serta dampak lingkungan lainnya. Dengan demikian, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dipandang sebagai suatu proses yang berurutan, di mana Green Motivation mendorong Green Engagement, keterlibatan tersebut diwujudkan melalui Green Service Performance, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap Green Performance.

Meskipun penelitian mengenai Green Motivation, Green Engagement, dan green performance terus berkembang, ketiganya masih sering dikaji secara terpisah atau melalui mekanisme mediasi tunggal. Penjelasan mengenai bagaimana Green Motivation berkembang menjadi Green Engagement, kemudian diwujudkan dalam Green Service Performance, dan selanjutnya berkontribusi terhadap Green Performance masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks perhotelan. Di sisi lain, penelitian terdahulu lebih sering menempatkan Green Commitment sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana praktik organisasi menghasilkan green performance (Alkhozaimeh et al., 2024). Penelitian ini

menawarkan perspektif yang berbeda dengan menempatkan Green Commitment sebagai boundary condition yang dapat menentukan seberapa kuat proses tersebut berlangsung. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen lingkungan yang tinggi diperkirakan lebih mampu mengubah motivasi menjadi keterlibatan, mempertahankan keterlibatan tersebut dalam pelayanan, dan memastikan bahwa perilaku pelayanan hijau berkontribusi terhadap kinerja lingkungan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini mengembangkan partial serial mediation model yang mempertahankan pengaruh langsung Green Motivation terhadap Green Performance sekaligus menguji mekanisme tidak langsung melalui Green Engagement dan Green Service Performance, yang secara berurutan menjelaskan bagaimana keterlibatan karyawan dalam tujuan lingkungan dapat diwujudkan dalam pelaksanaan pelayanan yang berorientasi lingkungan dan selanjutnya berkontribusi terhadap Green Performance. Model ini kemudian diperluas dengan menempatkan Green Commitment sebagai *stage-specific* moderator pada hubungan Green Motivation dengan Green Engagement, Green Engagement dengan Green Service Performance, dan Green Service Performance dengan Green Performance. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mempertanyakan apakah Green Motivation mampu meningkatkan Green Performance, tetapi juga menjelaskan bagaimana motivasi tersebut diterjemahkan menjadi kinerja melalui proses psikologis dan perilaku, serta dalam kondisi apa proses tersebut menjadi lebih kuat. Pendekatan ini memperluas penelitian sebelumnya dari perspektif yang berfokus pada praktik organisasi menuju pemahaman yang lebih berpusat pada karyawan sebagai aktor yang menerjemahkan tujuan lingkungan ke dalam praktik pelayanan.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur Green HRM dan Green Hospitality dengan mengintegrasikan tiga lapisan proses yaitu motivation, psychological engagement, dan service behavior untuk menjelaskan terbentuknya Green Performance. Secara empiris, kondisi operasional hotel yang menggunakan energi dan air dalam jumlah besar serta menghasilkan limbah menunjukkan pentingnya keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan lingkungan (Patwary et al., 2025). Studi lapangan pada hotel bintang empat dan lima di Malaysia menunjukkan bahwa Green Motivation, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh signifikan terhadap environmental performance karyawan hotel (Patwary et al., 2025). Studi tersebut juga menunjukkan bahwa inisiatif manajemen lingkungan dapat mendorong Green Motivation karyawan, sehingga aspek motivasional menjadi bagian penting dalam upaya hotel meningkatkan pencapaian lingkungan (Patwary et al., 2025). Temuan tersebut menjadi dasar untuk menjelaskan bagaimana Green Motivation dapat berkembang menjadi Green Engagement dan Green Service Performance yang selanjutnya berkontribusi terhadap Green Performance, serta bagaimana Green Commitment dapat memperkuat proses tersebut pada setiap tahap hubungan.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Green Motivation dan Green Performance

Green Motivation merupakan dorongan individu untuk mengadopsi dan menjalankan perilaku yang mendukung pelestarian lingkungan serta mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Abdelhamied et al., 2023; Khan et al., 2022). Dorongan ini menjadi penting dalam pencapaian green performance karena implementasi tujuan lingkungan organisasi pada akhirnya sangat bergantung pada kemauan karyawan untuk menerapkannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan yang memiliki Green Motivation cenderung lebih terdorong untuk menggunakan sumber daya secara efisien, mengurangi pemborosan, serta berkontribusi pada berbagai aktivitas yang mendukung tujuan lingkungan organisasi (Kaya & Atsan, 2025; Zhang et al., 2023). Literatur empiris menunjukkan bahwa Green Motivation berpengaruh positif terhadap berbagai dimensi sustainable performance, termasuk operational, social, dan economic performance (Abdelhamied et al., 2023). Penelitian pada industri perhotelan juga menunjukkan bahwa Green Motivation merupakan faktor penting yang mendorong karyawan menerapkan praktik lingkungan dan berkontribusi terhadap peningkatan sustainable

performance (Abdelhamied et al., 2023). Namun, temuan tersebut belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana Green Motivation diterjemahkan menjadi Green Performance dalam konteks pekerjaan karyawan hotel. Sebagian penelitian masih melihat hubungan tersebut secara langsung, sehingga proses yang menjembatani dorongan motivasional karyawan dengan pencapaian lingkungan organisasi belum banyak dijelaskan. Padahal, memiliki dorongan untuk mendukung tujuan lingkungan tidak secara otomatis menunjukkan bahwa karyawan telah terlibat secara aktif dan menerapkan prinsip lingkungan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan dalam menjelaskan mekanisme bagaimana Green Motivation dapat berkembang menjadi keterlibatan karyawan dan selanjutnya diwujudkan dalam pelaksanaan pelayanan yang berorientasi lingkungan hingga berkontribusi terhadap Green Performance. Kesenjangan tersebut menjadi semakin relevan dalam industri perhotelan karena pencapaian lingkungan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh bagaimana karyawan menerjemahkan orientasi lingkungan ke dalam aktivitas pelayanan sehari-hari.

Dalam konteks perhotelan, hubungan tersebut menjadi semakin relevan karena pencapaian green performance sangat bergantung pada keterlibatan karyawan dalam menjalankan praktik lingkungan selama aktivitas operasional dan pelayanan. Dalam praktiknya, Green Motivation dapat tercermin ketika karyawan housekeeping berupaya menghemat penggunaan air dan energi, karyawan food and beverage mengurangi pemborosan bahan dan memilah limbah, serta karyawan pada bagian pelayanan mengarahkan aktivitas kerja untuk mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak diperlukan. Praktik-praktik tersebut secara langsung berkaitan dengan upaya hotel mengurangi konsumsi energi dan air, limbah, serta dampak lingkungan lainnya. Studi pada hotel di Malaysia juga menunjukkan bahwa praktik lingkungan dalam operasional hotel mencakup konservasi energi dan air serta pengurangan limbah, sementara aktivitas food and beverage menjadi salah satu bagian operasional yang menghasilkan penggunaan energi dan limbah dalam jumlah besar (Patwary et al., 2025). Namun, implementasi tujuan tersebut tidak berhenti pada munculnya dorongan psikologis karyawan. Seorang karyawan dapat memiliki Green Motivation untuk mendukung lingkungan, tetapi dorongan tersebut belum tentu secara langsung diwujudkan dalam keterlibatan aktif dan konsisten ketika menjalankan tugas pelayanan. Misalnya, karyawan dapat memahami pentingnya penghematan energi, tetapi penerapannya dalam pekerjaan sehari-hari memerlukan keterlibatan untuk secara aktif mematikan peralatan yang tidak digunakan, mengurangi pemborosan sumber daya, atau menerapkan prosedur pelayanan yang mendukung tujuan lingkungan. Dengan demikian, terdapat ruang untuk menjelaskan proses yang menghubungkan dorongan psikologis dengan penerapan praktik lingkungan dalam pekerjaan. Green Motivation memberikan dorongan psikologis bagi karyawan untuk mengarahkan usaha dan perilakunya pada pencapaian tujuan lingkungan, sehingga semakin kuat green motivation yang dimiliki karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk berkontribusi terhadap green performance. Kesenjangan inilah yang belum sepenuhnya terjawab dalam penelitian sebelumnya, karena hubungan Green Motivation dan Green Performance lebih banyak dipahami sebagai hubungan langsung, sementara proses bagaimana motivasi tersebut diterjemahkan menjadi keterlibatan karyawan dan kemudian diwujudkan dalam pelaksanaan pelayanan yang berorientasi lingkungan masih perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan argumentasi dan temuan empiris tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis:

H1: Green Motivation berpengaruh positif terhadap Green Performance.

Green Engagement dan Green Service Performance sebagai Serial Mediators

Green Motivation tidak selalu langsung diwujudkan dalam Green Performance, karena dorongan untuk mendukung lingkungan perlu diterjemahkan terlebih dahulu ke dalam keterlibatan nyata dalam pekerjaan. Green Engagement menggambarkan kondisi psikologis ketika karyawan menunjukkan energi, antusiasme, dan dedikasi dalam menjalankan aktivitas kerja yang berorientasi lingkungan

(Mistry, 2025; Sharma et al., 2025). Penelitian pada konteks hospitality menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang berorientasi lingkungan berkaitan dengan keterlibatan karyawan dalam berbagai inisiatif keberlanjutan; semakin termotivasi dan terlibat karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan lingkungan organisasi (Hasanein et al., 2025; Khairy et al., 2024). Selanjutnya, keterlibatan psikologis tersebut perlu diwujudkan dalam perilaku yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan di industri jasa. Dalam konteks perhotelan, Green Service Performance merujuk pada bagaimana karyawan menerapkan prinsip-prinsip lingkungan secara nyata dalam proses pemberian layanan, seperti menggunakan sumber daya secara efisien, mengurangi pemborosan selama pelayanan, dan menjalankan prosedur layanan yang mendukung tujuan lingkungan (Y. Li et al., 2026; Zhao et al., 2024). Dengan demikian, Green Service Performance menggambarkan kinerja pelayanan yang berorientasi lingkungan pada tingkat karyawan, bukan keseluruhan kinerja lingkungan hotel.

Pembedaan tersebut penting karena Green Performance memiliki cakupan yang lebih luas daripada Green Service Performance. Green Performance merepresentasikan pencapaian lingkungan organisasi secara keseluruhan, sedangkan Green Service Performance merepresentasikan kontribusi karyawan melalui pelaksanaan layanan yang berorientasi lingkungan (Gomes et al., 2024; Liu Li et al., 2024). Dengan kata lain, Green Service Performance merupakan manifestasi perilaku dan kinerja hijau pada titik pelayanan, sementara Green Performance merupakan outcome lingkungan pada tingkat organisasi yang mencerminkan keberhasilan hotel dalam mencapai tujuan lingkungannya. Oleh karena itu, Green Service Performance secara konseptual dapat menjadi mekanisme yang menerjemahkan keterlibatan karyawan ke dalam kontribusi terhadap Green Performance tanpa menganggap kedua konstruk tersebut identik. Ketika karyawan secara konsisten menerapkan praktik pelayanan yang ramah lingkungan, akumulasi perilaku tersebut dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja lingkungan hotel secara lebih luas.

Berdasarkan logika tersebut, hubungan yang diusulkan dalam penelitian ini bukan sekadar Green Motivation terhadap Green Performance, tetapi merupakan proses yang lebih bertahap: Green Motivation mendorong Green Engagement; Green Engagement diterjemahkan ke dalam Green Service Performance; dan Green Service Performance selanjutnya berkontribusi terhadap Green Performance. Literatur sebelumnya telah menunjukkan hubungan Green Motivation dengan Green performance, sementara penelitian dalam konteks hospitality menunjukkan pentingnya Green Work Engagement dalam mendorong berbagai outcome keberlanjutan (Abdelhamied et al., 2023; Hasanein et al., 2025; Patwary et al., 2025). Namun, integrasi ketiga mekanisme tersebut dalam satu rangkaian motivation–engagement–service performance menuju Green Performance masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan bahwa Green Motivation memengaruhi Green Performance secara tidak langsung melalui Green Engagement dan Green Service Performance, sekaligus tetap mempertahankan pengaruh langsung Green Motivation terhadap Green Performance.

H2: Green Engagement dan Green Service Performance memediasi secara serial dan parsial hubungan antara Green Motivation dan Green Performance

Green Commitment sebagai Moderator hubungan antara Green Motivation, Green Engagement, Green Service Performance dan Green Performance

Green Commitment menggambarkan keterikatan, identifikasi, rasa tanggung jawab, dan kesediaan karyawan untuk mendukung tujuan lingkungan organisasi. Karyawan dengan Green Commitment yang tinggi tidak hanya memahami pentingnya keberlanjutan, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab untuk mempertahankan perilaku yang mendukung tujuan lingkungan organisasi (Orgun et al., 2024; Yuan et al., 2024). Literatur mengenai employee green commitment menunjukkan bahwa komitmen tersebut berkaitan dengan penerimaan nilai dan tujuan lingkungan serta kesediaan karyawan untuk

mengerahkan usaha dalam mendukung pencapaiannya (Hoang et al., 2025). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komitmen lingkungan karyawan dapat menjadi mekanisme penting yang mendorong karyawan untuk menginvestasikan usaha dalam pelaksanaan tugas-tugas lingkungan (Hoang et al., 2025). Berangkat dari pemahaman tersebut, penelitian ini memperluas peran Green Commitment bukan sebagai mediator, sebagaimana digunakan dalam penelitian sebelumnya (Sabellah et al., 2025), tetapi sebagai boundary condition yang menentukan seberapa kuat proses psikologis dan perilaku hijau berlangsung. Penelitian sebelumnya dalam konteks hotel memang menempatkan Green Commitment sebagai mediator antara praktik GHRM dan Green Performance (Sabellah et al., 2025). Pergeseran posisi tersebut memungkinkan penelitian ini menjelaskan mengapa karyawan dengan tingkat Green Motivation atau Green Engagement yang relatif sama dapat menunjukkan respons dan kontribusi lingkungan yang berbeda.

Green Motivation menyediakan dorongan psikologis bagi karyawan untuk melakukan aktivitas yang mendukung lingkungan, tetapi kekuatan dorongan tersebut dalam menghasilkan keterlibatan kerja dapat berbeda antarindividu (Orgun et al., 2024; Yuan et al., 2024). Karyawan yang memiliki Green Commitment tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap tujuan lingkungan organisasi, sehingga motivasi untuk bertindak secara hijau lebih mudah diarahkan menjadi keterlibatan yang nyata dalam pekerjaan. Dengan kata lain, Green Commitment memberikan konsistensi antara apa yang ingin dilakukan karyawan karena termotivasi secara hijau dan seberapa jauh mereka benar-benar mencurahkan energi serta dedikasi untuk aktivitas tersebut. Penelitian pada hospitality menunjukkan bahwa karyawan yang semakin termotivasi dan terlibat dalam tujuan lingkungan cenderung memandang dirinya sebagai bagian dari upaya perubahan organisasi dan memperkuat komitmennya terhadap tujuan lingkungan (Hasanein et al., 2025). Selain itu, literatur mengenai Green Commitment menempatkan komitmen sebagai sikap yang mencerminkan keterikatan dan tanggung jawab terhadap tujuan lingkungan organisasi (Hoang et al., 2025). Oleh karena itu, semakin tinggi Green Commitment yang dimiliki karyawan, semakin kuat pengaruh Green Motivation dalam mendorong Green Engagement.

H3: Green Commitment memperkuat pengaruh positif Green Motivation terhadap Green Engagement.

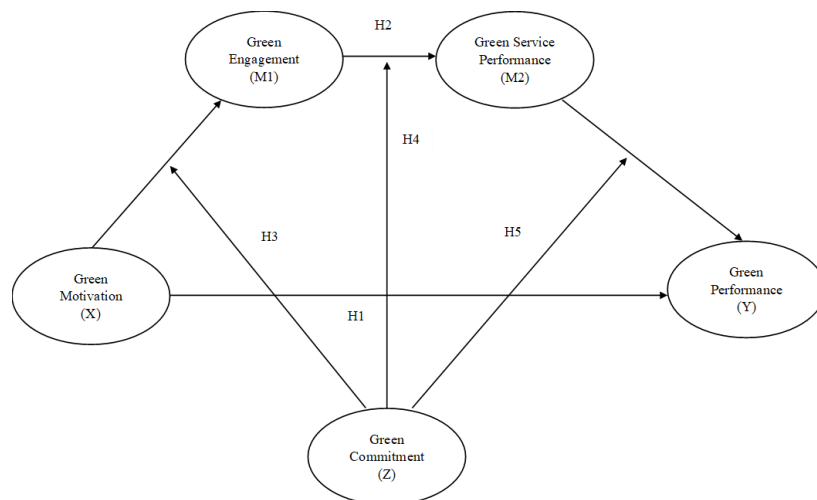
Green Engagement menunjukkan keterlibatan psikologis karyawan dalam pekerjaan yang berorientasi lingkungan, tetapi keterlibatan tersebut perlu diterjemahkan ke dalam tindakan yang relevan dengan karakteristik pekerjaan. Dalam industri perhotelan, penerjemahan tersebut terjadi terutama melalui proses pelayanan, sehingga karyawan yang memiliki Green Engagement tinggi diharapkan lebih aktif menerapkan prinsip lingkungan ketika memberikan layanan (Srivastava et al., 2025; Zhao et al., 2024). Namun, keterlibatan psikologis tidak selalu menghasilkan perilaku pelayanan hijau dengan kekuatan yang sama. Green Commitment dapat memperkuat hubungan tersebut karena karyawan yang memiliki komitmen lingkungan tinggi memiliki alasan yang lebih kuat untuk mempertahankan keterlibatan tersebut ketika menghadapi tuntutan pekerjaan dan menjadikannya bagian dari cara mereka menjalankan tugas (Ma et al., 2024; Orgun et al., 2024). Dengan demikian, Green Commitment dapat berfungsi sebagai penguat yang membantu mengubah keterlibatan psikologis menjadi Green Service Performance, yaitu penerapan prinsip lingkungan secara nyata dalam proses pelayanan. Penelitian hospitality sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen dan faktor psikologis hijau berperan dalam mendorong karyawan untuk menginvestasikan usaha dalam pelaksanaan tugas lingkungan, sementara kondisi yang tidak mendukung dapat melemahkan pengaruh komitmen tersebut terhadap kinerja hijau (Hoang et al., 2025). Oleh karena itu, semakin tinggi Green Commitment, semakin kuat pengaruh Green Engagement terhadap Green Service Performance.

H4: Green Commitment memperkuat pengaruh positif Green Engagement terhadap Green Service Performance.

Green Service Performance merepresentasikan bagaimana karyawan menerapkan prinsip lingkungan dalam proses pelayanan, sedangkan Green Performance mencerminkan pencapaian lingkungan organisasi secara lebih luas. Oleh karena itu, Green Service Performance merupakan bentuk kontribusi pada tingkat pelayanan yang dapat terakumulasi menjadi pencapaian lingkungan hotel (Gomes et al., 2024; Liu Li et al., 2024). Namun, kontribusi tersebut akan lebih efektif ketika karyawan memiliki Green Commitment yang kuat. Karyawan yang berkomitmen terhadap tujuan lingkungan tidak hanya menjalankan praktik pelayanan hijau sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab untuk memastikan bahwa perilaku tersebut mendukung tujuan lingkungan organisasi (Orgun et al., 2024; Yuan et al., 2024). Literatur menunjukkan bahwa employee green commitment dapat mendorong karyawan untuk menginvestasikan usaha dalam pelaksanaan tugas lingkungan dan mendukung kepentingan hijau organisasi. Studi pada industri hotel juga menunjukkan bahwa komitmen lingkungan memiliki keterkaitan dengan kinerja hijau karyawan, sementara penelitian terdahulu yang menjadi pijakan penelitian ini menunjukkan pentingnya Green Commitment dalam pencapaian Green Performance (Sabellah et al., 2024). Dengan demikian, Green Commitment diperkirakan memperkuat kemampuan Green Service Performance untuk diterjemahkan menjadi Green Performance pada tingkat hotel.

H5: Green Commitment memperkuat pengaruh positif Green Service Performance terhadap Green Performance.

Berdasarkan teori-teori tersebut maka penelitian ini disusun dengan kerangka konseptual seperti berikut.



Sumber: Diolah peneliti (2026)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei pada industri perhotelan di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 259 responden yang bekerja pada industri perhotelan dengan menggunakan skala Likert untuk seluruh indikator penelitian. Instrumen penelitian mencakup lima konstruk, yaitu Green Motivation yang diukur dengan 10 item (Kaya & Atsan, 2025; Patwary et al., 2025), Green Engagement dengan 10 item (Kim et al., 2025; Srivastava et al., 2025), Green Service Performance dengan 10 item (Graham et al., 2023; Kim et al., 2025), Green Commitment dengan 8 item (Hoang et al., 2025; Hossain & Jamadar, 2025), dan Green Performance dengan 9 item (Hoang et al., 2025; Sabellah et al., 2025). Data yang terkumpul

dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3 untuk menguji model pengukuran dan hubungan struktural antarvariabel, termasuk pengaruh langsung Green Motivation terhadap Green Performance, mekanisme mediasi serial melalui Green Engagement dan Green Service Performance, serta peran moderasi Green Commitment dalam hubungan yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 259 karyawan hotel di Kota Palembang yang menjadi responden, komposisi jenis kelamin relatif seimbang dengan sedikit dominasi perempuan (52,5 persen) dibandingkan laki-laki (47,5 persen). Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif awal, yaitu 26–30 tahun (40,5 persen) dan di bawah 25 tahun (35,1 persen), yang mencerminkan bahwa industri perhotelan di Palembang banyak digerakkan oleh tenaga kerja muda. Dari segi pendidikan, lebih dari separuh responden merupakan lulusan Strata-1 (56,4 persen), diikuti oleh lulusan SMA (23,9 persen) dan Diploma (17,4 persen), yang mengindikasikan bahwa karyawan hotel pada umumnya memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk memahami dan menjalankan praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Mayoritas responden belum menikah (51,7 persen) dengan masa kerja yang didominasi rentang 1–5 tahun (65,3 persen), menunjukkan bahwa responden secara umum telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami budaya dan praktik lingkungan di hotel tempatnya bekerja. Adapun dari sisi asal hotel, responden tersebar pada dua puluh hotel di Kota Palembang, dengan proporsi terbesar berasal dari The Excelton Hotel Palembang dan The Alts Hotel Palembang (masing-masing 12,4 persen), sehingga data penelitian ini cukup representatif untuk menggambarkan kondisi industri perhotelan di wilayah tersebut secara keseluruhan.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 259 Karyawan)

	Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	123	47.5
	Perempuan	136	52.5
Usia	< 25 tahun	91	35.1
	26 – 30 tahun	105	40.5
	31 – 35 tahun	35	13.5
	36 – 40 tahun	14	5.4
	> 40 tahun	14	5.4
Pendidikan Terakhir	SMA	62	23.9
	Diploma	45	17.4
	Strata-1	146	56.4
	Strata-2	6	2.3
Status Pernikahan	Belum Menikah	134	51.7
	Sudah Menikah	113	43.6
	Pernah Menikah	12	4.6
Masa Kerja	< 1 tahun	46	17.8
	1 – 5 tahun	169	65.3
	5 – 10 tahun	26	10.0
	> 10 tahun	18	6.9
Asal Hotel	The Excelton Hotel Palembang	32	12.4
	The Alts Hotel Palembang	32	12.4
	Wyndham Opi Hotel Palembang	20	11.6
	Harper Palembang by Aston	23	8.9
	Santika Premier Bandara Palembang	21	8.1
	Hotel Swarna Dwipa	28	6.9
	Aston Palembang	17	6.6
	The Zuri Palembang by ZHM	17	6.6
	The Arista Hotel Palembang	13	5.0
	Amaris Hotel Palembang	10	3.9
	Beston Hotel Palembang	6	2.3

Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Daira Hotel Palembang	1	0.4
Emilia Hotel by Amazing Palembang	2	0.8
Fave Hotel Palembang	2	0.8
Hotel Aryaduta Palembang	6	2.3
Hotel Duta Palembang	9	3.5
Ibis Palembang	4	1.5
Luminor Hotel Palembang	7	2.7
Novotel Palembang	7	2.7
Sintesa Peninsula Palembang	1	0.4
Townhouse Oak Palembang	1	0.4

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki outer loading >0,70 (0,797–0,864), sedangkan Cronbach's alpha (0,938–0,955), composite reliability (0,947–0,961), dan AVE (0,667–0,717) telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, kelima konstruk—Green Commitment, Green Engagement, Green Motivation, Green Performance, dan Green Service Performance—memiliki validitas konvergen dan reliabilitas yang baik sehingga layak digunakan pada pengujian struktural. Selanjutnya, validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) untuk memastikan bahwa kelima konstruk secara empiris dapat dibedakan satu sama lain.

Tabel 2. Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Variabel	Outer Loading	α	C.R	AVE
Green Commitment (GC)	0.821 – 0.861	0.944	0.953	0.717
Green Engagement (GE)	0.824 – 0.864	0.953	0.960	0.704
Green Motivation (GM)	0.822 – 0.860	0.955	0.961	0.710
Green Performance (GP)	0.797 – 0.831	0.938	0.947	0.667
Green Service Performance (GSP)	0.812 – 0.864	0.952	0.958	0.698

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Sebelum menguji hubungan struktural, penelitian ini terlebih dahulu memastikan bahwa kelima konstruk yang digunakan—Green Motivation, Green Engagement, Green Service Performance, Green Commitment, dan Green Performance—benar-benar terpisah secara empiris satu sama lain. Pemeriksaan ini dilakukan melalui dua pendekatan validitas diskriminan, yaitu kriteria Fornell-Larcker dan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT).

Tabel 3. Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Konstruk	GC	GE	GM	GP	GSP
Green Commitment (GC)	0.847				
Green Engagement (GE)	0.220	0.839			
Green Motivation (GM)	-0.020	0.679	0.843		
Green Performance (GP)	0.486	0.549	0.385	0.817	
Green Service Performance (GSP)	0.365	0.762	0.522	0.642	0.835

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Angka pada diagonal (dicetak tebal) merupakan akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) masing-masing konstruk, sedangkan angka di luar diagonal merupakan korelasi antarkonstruk. Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa akar AVE setiap konstruk selalu lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain—misalnya akar AVE Green Engagement sebesar 0,839 melampaui korelasinya

dengan Green Motivation (0,679) maupun Green Service Performance (0,762). Pola ini konsisten pada seluruh konstruk, sehingga kriteria Fornell-Larcker terpenuhi dan mengindikasikan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya sendiri secara lebih baik dibandingkan varians yang dibagikan dengan konstruk lain.

Tabel 4. Validitas Diskriminan (Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT)

Konstruk	GC	GE	GM	GP	GSP
Green Commitment (GC)					
Green Engagement (GE)	0.230				
Green Motivation (GM)	0.050	0.711			
Green Performance (GP)	0.516	0.579	0.405		
Green Service Performance (GSP)	0.383	0.800	0.547	0.679	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Hasil pengujian HTMT pada Tabel 4 memperkuat temuan sebelumnya karena seluruh nilai rasio berada di bawah ambang batas konservatif 0,90, bahkan sebagian besar berada di bawah 0,85. Nilai tertinggi terlihat pada pasangan Green Engagement dan Green Service Performance sebesar 0,800, yang secara konseptual memang wajar mengingat kedua konstruk tersebut berada dalam satu rangkaian proses psikologis-perilaku yang berdekatan, namun nilainya masih cukup jauh dari batas yang mengindikasikan tumpang tindih konstruk. Dengan demikian, kedua pendekatan validitas diskriminan saling menguatkan dan menegaskan bahwa kelima konstruk dalam model penelitian ini terukur secara berbeda dan dapat dibedakan satu sama lain.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R Square)

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Green Engagement	0.536	0.531
Green Service Performance	0.655	0.651
Green Performance	0.522	0.514

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Nilai koefisien determinasi pada Tabel 5 menggambarkan seberapa besar variasi masing-masing variabel endogen mampu dijelaskan oleh variabel yang memengaruhinya dalam model. Green Engagement dijelaskan sebesar 53,6 persen oleh Green Motivation dan Green Commitment beserta interaksinya, sementara Green Service Performance memiliki nilai R Square tertinggi, yaitu 65,5 persen, yang menunjukkan bahwa keterlibatan hijau karyawan bersama Green Commitment memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap terbentuknya perilaku pelayanan hijau. Adapun Green Performance, sebagai variabel endogen akhir dalam model, dijelaskan sebesar 52,2 persen oleh Green Motivation, Green Service Performance, dan Green Commitment. Secara keseluruhan, ketiga nilai R Square tersebut berada pada kategori moderat hingga cukup kuat, yang menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelas yang memadai terhadap fenomena green performance pada industri perhotelan di Kota Palembang.

Common Method Bias

Tabel 6. Uji Common Method Bias (Inner VIF)

Hubungan Struktural	Inner VIF
Green Motivation → Green Engagement	1.017
Green Commitment → Green Engagement	1.018
Green Motivation x Green Commitment → Green Engagement	1.033
Green Engagement → Green Service Performance	1.053

Hubungan Struktural	Inner VIF
Green Commitment → Green Service Performance	1.056
Green Engagement x Green Commitment → Green Service Performance	1.009
Green Motivation → Green Performance	1.482
Green Service Performance → Green Performance	1.782
Green Commitment → Green Performance	1.241
Green Service Performance x Green Commitment → Green Performance	1.064

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Uji collinearity statistics (inner VIF) pada Tabel 6 digunakan untuk memastikan bahwa hubungan antarkonstruksi dalam model struktural tidak mengalami multikolinearitas yang berlebihan sekaligus menjadi indikasi tidak adanya *common method bias* yang serius dalam data. Seluruh nilai inner VIF berkisar antara 1,009 hingga 1,782, jauh di bawah ambang batas konservatif sebesar 3,3 maupun ambang batas longgar sebesar 5,0 yang lazim digunakan dalam literatur PLS-SEM. Nilai tertinggi terdapat pada jalur Green Service Performance terhadap Green Performance (1,782), namun nilai ini tetap berada pada kategori aman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini relatif bebas dari masalah *common method bias*, sehingga hasil pengujian hipotesis selanjutnya dapat diinterpretasikan dengan lebih meyakinkan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Struktural	Koefisien (β)	t-statistics	p-values	Keterangan
H1	Green Motivation → Green Performance	0.170	3.088	0.002	Didukung
H2	Green Motivation → Green Engagement → Green Service Performance → Green Performance	0.199	5.155	0.000	Didukung
H3	Green Motivation x Green Commitment → Green Engagement	0.138	2.258	0.024	Didukung
H4	Green Engagement x Green Commitment → Green Service Performance	0.178	5.281	0.000	Didukung
H5	Green Service Performance x Green Commitment → Green Performance	0.138	2.966	0.003	Didukung

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa Green Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Performance ($\beta = 0,170$; $t = 3,088$; $p = 0,002$), sehingga H1 didukung oleh data. Temuan ini menegaskan bahwa dorongan internal karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan tetap memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja hijau hotel, sejalan dengan argumen bahwa green motivation merupakan titik awal penting dalam rangkaian proses menuju green performance.

Pengujian efek tidak langsung melalui jalur Green Motivation → Green Engagement → Green Service Performance → Green Performance menghasilkan koefisien sebesar 0,199 dengan t-statistics 5,155 dan p-values 0,000, yang berarti signifikan pada taraf kepercayaan yang tinggi. Karena pengaruh langsung Green Motivation terhadap Green Performance pada H1 juga signifikan, maka mekanisme mediasi yang terjadi bersifat parsial, bukan penuh, sebagaimana yang diusulkan dalam H2. Artinya, Green Engagement dan Green Service Performance memang berperan sebagai mediator serial yang menjembatani green motivation menjadi green performance, namun jalur langsung dari motivasi ke kinerja tetap relevan dan tidak sepenuhnya digantikan oleh proses psikologis dan perilaku tersebut. Dengan demikian, H2 didukung oleh data.

Peran moderasi Green Commitment juga terkonfirmasi pada ketiga tahap yang diusulkan. Interaksi antara Green Motivation dan Green Commitment berpengaruh positif signifikan terhadap Green Engagement ($\beta = 0,138$; $t = 2,258$; $p = 0,024$), sehingga H3 didukung; temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen lingkungan karyawan, semakin kuat green motivation diterjemahkan menjadi keterlibatan kerja yang nyata. Selanjutnya, interaksi antara Green Engagement dan Green Commitment berpengaruh positif signifikan terhadap Green Service Performance ($\beta = 0,178$; $t = 5,281$; $p = 0,000$), sehingga H4 didukung, yang mengindikasikan bahwa komitmen lingkungan memperkuat konsistensi antara keterlibatan psikologis karyawan dan perilaku pelayanan hijau yang mereka tunjukkan. Terakhir, interaksi antara Green Service Performance dan Green Commitment berpengaruh positif signifikan terhadap Green Performance ($\beta = 0,138$; $t = 2,966$; $p = 0,003$), sehingga H5 juga didukung, yang menegaskan bahwa kontribusi perilaku pelayanan hijau terhadap kinerja lingkungan hotel akan semakin besar ketika karyawan memiliki komitmen lingkungan yang tinggi. Secara keseluruhan, kelima hipotesis dalam penelitian ini didukung oleh data, dan peran Green Commitment sebagai boundary condition pada setiap tahap proses transformasi motivasi menjadi kinerja hijau terbukti secara empiris.

Kesesuaian Model

Tabel 8. Model Fit (SRMR)

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.038	0.039

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Kesesuaian model secara keseluruhan diperiksa melalui nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebagaimana disajikan pada Tabel 8. Nilai SRMR untuk estimated model sebesar 0,039 berada jauh di bawah ambang batas 0,08 yang menjadi rujukan umum dalam PLS-SEM, sementara nilai untuk saturated model sebesar 0,038 juga menunjukkan hasil yang serupa. Kecilnya selisih antara kedua nilai tersebut mengindikasikan bahwa penambahan struktur hubungan dalam model tidak menimbulkan residual yang berarti, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kesesuaian (fit) yang baik dengan data empiris yang dikumpulkan dari 259 responden pada industri perhotelan di Kota Palembang.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Motivation berperan penting dalam meningkatkan Green Performance. Temuan ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja lingkungan tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada dorongan internal karyawan untuk mengarahkan usaha dan perilakunya pada tujuan lingkungan. Karyawan yang memiliki green motivation lebih terdorong untuk menerapkan praktik kerja yang efisien, mengurangi pemborosan, dan mendukung tujuan lingkungan hotel. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Green Motivation berkontribusi terhadap sustainable performance (Abdelhamied et al., 2023).

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Green Motivation terhadap Green Performance berlangsung melalui proses yang melibatkan Green Engagement dan Green Service Performance. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan karyawan untuk mendukung tujuan lingkungan tidak serta-merta menghasilkan pencapaian lingkungan hotel, tetapi perlu diwujudkan melalui keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan kemudian diterapkan dalam pelaksanaan pelayanan sehari-hari. Dalam konteks perhotelan, keterlibatan tersebut dapat terlihat ketika karyawan secara aktif memperhatikan penggunaan sumber daya selama menjalankan tugas, seperti mematikan peralatan listrik yang tidak digunakan, menggunakan air secara lebih efisien, mengurangi penggunaan bahan sekali pakai, serta memilah dan mengurangi limbah yang dihasilkan selama proses pelayanan. Keterlibatan yang demikian kemudian tercermin dalam Green Service Performance, ketika prinsip-prinsip lingkungan tidak hanya dipahami sebagai kebijakan hotel, tetapi diterapkan secara langsung dalam pemberian layanan kepada tamu.

Kondisi tersebut penting karena sebagian besar aktivitas operasional hotel berlangsung melalui interaksi dan pekerjaan karyawan, mulai dari housekeeping, food and beverage, front office, hingga pelayanan fasilitas hotel. Sebagai contoh, kebijakan penghematan energi akan lebih sulit menghasilkan dampak lingkungan apabila karyawan tidak secara konsisten mematikan lampu dan peralatan pada area yang tidak digunakan. Demikian pula, kebijakan pengurangan penggunaan air dan plastik tidak akan sepenuhnya tercermin dalam kinerja lingkungan apabila praktik tersebut tidak diterapkan dalam aktivitas pelayanan sehari-hari. Dengan demikian, Green Engagement menunjukkan keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan lingkungan, sedangkan Green Service Performance menggambarkan bagaimana keterlibatan tersebut diterjemahkan ke dalam pelaksanaan pelayanan yang berwawasan lingkungan. Ketika praktik tersebut dilakukan secara konsisten oleh karyawan dalam berbagai aktivitas operasional, dampaknya dapat terakumulasi pada tingkat organisasi melalui Green Performance, yang tercermin dalam upaya hotel mengurangi penggunaan energi dan air, limbah, serta dampak lingkungan lainnya. Temuan ini memperlihatkan bahwa pencapaian Green Performance tidak hanya ditentukan oleh keberadaan kebijakan lingkungan, tetapi juga oleh kemampuan karyawan untuk menerjemahkan dorongan dan keterlibatan mereka ke dalam praktik pelayanan yang konkret.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Green Commitment memperkuat hubungan pada setiap tahap proses tersebut. Dalam konteks perhotelan, komitmen yang kuat terhadap tujuan lingkungan memungkinkan motivasi karyawan untuk lebih konsisten diwujudkan dalam keterlibatan kerja dan selanjutnya diterapkan dalam pelaksanaan pelayanan yang berorientasi lingkungan. Kondisi ini penting karena penerapan praktik lingkungan di hotel tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada konsistensi karyawan dalam menerapkannya selama menjalankan aktivitas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan konteks penelitian sebelumnya di Palembang, di mana peneliti menunjukkan bahwa Green Commitment berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Green Human Resource Management, Green Inclusive Leadership, dan Green Performance (Sabellah et al., 2025). Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menempatkan Green Commitment sebagai boundary condition, sehingga komitmen tidak hanya dipahami sebagai bagian dari proses pembentukan Green Performance, tetapi juga sebagai kondisi psikologis yang menentukan seberapa kuat Green Motivation, Green Engagement, dan Green Service Performance dapat diterjemahkan menjadi pencapaian lingkungan hotel.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa Green Performance terbentuk melalui proses yang dimulai dari Green Motivation, kemudian diwujudkan melalui Green Engagement dan Green Service Performance, hingga menghasilkan pencapaian lingkungan pada tingkat organisasi, dengan Green Commitment sebagai faktor yang memperkuat proses tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas penelitian sebelumnya dari perspektif praktik organisasi menuju mekanisme psikologis dan perilaku karyawan, tetapi juga memperluas pemahaman mengenai fungsi Green Commitment. Jika penelitian sebelumnya menjelaskan Green Commitment sebagai mekanisme yang menghubungkan praktik organisasi dengan Green Performance, penelitian ini menunjukkan bahwa Green Commitment juga menentukan kekuatan proses ketika motivasi karyawan diterjemahkan menjadi Green Performance. Perspektif ini memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor yang mendorong Green Performance, mekanisme yang menjelaskan terbentuknya kinerja tersebut, serta kondisi yang dapat memperkuat prosesnya dalam konteks perhotelan.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa Green Motivation berperan dalam meningkatkan Green Performance pada industri perhotelan. Pengaruh tersebut tidak hanya berlangsung secara langsung, tetapi juga melalui Green Engagement dan Green Service Performance. Green Motivation mendorong keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan lingkungan, yang selanjutnya diwujudkan dalam pelaksanaan pelayanan yang berorientasi lingkungan dan berkontribusi terhadap Green Performance. Selain itu, Green Commitment terbukti memperkuat hubungan pada tahapan proses tersebut, sehingga komitmen karyawan terhadap tujuan lingkungan menjadi kondisi yang penting dalam memperkuat

kontribusi motivasi, keterlibatan, dan kinerja pelayanan terhadap Green Performance. Temuan ini memperluas penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa Green Commitment tidak hanya berperan sebagai mekanisme dalam pembentukan Green Performance, tetapi juga sebagai boundary condition yang memperkuat proses terbentuknya kinerja lingkungan melalui mekanisme psikologis dan perilaku karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penggunaan desain survei dan data cross-sectional membatasi kemampuan penelitian dalam menjelaskan perubahan perilaku lingkungan karyawan dari waktu ke waktu. Selain itu, model penelitian masih berfokus pada faktor psikologis dan perilaku individu, sehingga belum mempertimbangkan faktor organisasi maupun situasional lain yang mungkin memengaruhi proses tersebut, seperti green organizational culture, green leadership, perceived organizational support, atau green climate. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal atau mixed methods serta mempertimbangkan variabel-variabel tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pembentukan Green Performance. Penelitian mendatang juga dapat menguji model pada sektor jasa lainnya atau menggunakan proksi kinerja lingkungan yang lebih objektif untuk memperluas generalisasi temuan.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini tidak memiliki konflik kepentingan. Seluruh proses penelitian dan penyusunan artikel dilaksanakan secara independen tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, maupun institusional yang berpotensi memengaruhi objektivitas hasil penelitian atau interpretasinya.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia (Kemdiktisaintek) atas dukungan pendanaan melalui skema Penelitian Disertasi Doktor berdasarkan Kontrak No. 132/C3/DT.05.00/PL-MULTITAHUN LANJUTAN/2026 dan Kontrak Turunan No. 0348.01/LL5-INT/AL.04.03/2026. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada Universitas Islam Indonesia atas dukungan institusional selama proses penelitian, serta kepada seluruh pihak hotel dan responden yang telah memberikan kontribusi berharga dalam pelaksanaan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abdelhamied, H. H., Elbaz, A. M., Al-Romeedy, B. S., & Amer, T. M. (2023). Linking Green Human Resource Practices and Sustainable Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction and Green Motivation. *Sustainability (Switzerland)*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/su15064835>
- Agrawal, S., & Pradhan, S. (2023). Employee green behavior in hotels: the role of green human resource management, green transformational leadership and value congruence. *Consumer Behavior in Tourism and Hospitality*, 18(2), 241–255. <https://doi.org/10.1108/CBTH-11-2022-0191>
- Alkhozaim, S. M., Alshiha, F. A., Alnasser, E. M., & Alshiha, A. A. (2024). How Green Performance Is Affected by Green Talent Management in Tourism and Hospitality Businesses: A Mediation Model. *Sustainability (Switzerland)*, 16(16). <https://doi.org/10.3390/su16167093>
- Asghar, M., Gull, N., Xiong, Z., Shu, A., Faraz, N. A., & Pervaiz, K. (2023). The influence of inclusive leadership on hospitality employees' green innovative service behavior: A multilevel study. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 56, 347–355. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.07.007>
- Gomes, D. R., Ribeiro, N., Gomes, G., Ortega, E., & Semedo, A. (2024). Green HRM's Effect on Employees' Eco-Friendly Behavior and Green Performance: A Study in the Portuguese Tourism Sector. *Sustainability (Switzerland)*, 16(22), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su162210005>

- Graham, S., Cadden, T., & Treacy, R. (2023). Examining the influence of employee engagement in supporting the implementation of green supply chain management practices: A green human resource management perspective. *Business Strategy and the Environment*, 32(7), 4750–4766. <https://doi.org/10.1002/bse.3391>
- Hasanein, A. M., Al-Romeedy, B. S., Khairy, H. A., & Aliane, N. (2025). Designing for Sustainability: How Ergonomics Enhances Green Motivation and Innovation in the Hospitality Sector. *Tourism and Hospitality*, 6(5), 1–26. <https://doi.org/10.3390/tourhosp6050280>
- Hoang, H. T., Pham, N. T., Seet, P. S., Jones, J., & Ho, N. T. T. (2025). Top management green commitment and employee in-role green performance: An emerging economy study. *Sustainable Futures*, 9(December 2024), 100432. <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.100432>
- Hossain, M. I., & Jamadar, Y. (2025). *Harnessing STARA for enhancing green performance of hospitality industry: green HRM, employees commitment as mediators and*. 8(8), 2837–2859. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2024-1041>
- Junsheng, H., Masud, M. M., Akhtar, R., & Rana, M. S. (2020). The mediating role of employees' green motivation between exploratory factors and green behaviour in the malaysian food industry. *Sustainability (Switzerland)*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/su12020509>
- Kasych, A., Suler, P., & Rowland, Z. (2020). *Corporate Environmental Responsibility through the Prism of Strategic Management*.
- Kaya, N., & Atsan, N. (2025). How green transformational leadership influences employee green behavior: The mediating role of green intrinsic motivation. *Journal of Environmental Management*, 396, 128020. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2025.128020>
- Khairy, H. A., Ahmed, M., Asiri, A., Gazzawe, F., Abdel Fatah, M. A., Ahmad, N., Qahmash, A., & Agina, M. F. (2024). Correction to: Catalyzing Green Work Engagement in Hotel Businesses: Leveraging Artificial Intelligence (Sustainability, (2024), 16, 16, (7102), 10.3390/su16167102). *Sustainability (Switzerland)*, 16(18). <https://doi.org/10.3390/su16187914>
- Khalil, N., Che Abdullah, S. N., Haron, S. N., & Hamid, M. Y. (2022). A review of green practices and initiatives from stakeholder's perspectives towards sustainable hotel operations and performance impact. *Journal of Facilities Management*, 22(4), 653–682. <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2022-0025>
- Khan, N. U., Cheng, J., Yasir, M., Saufi, R. A., Nawi, N. C., & Bazkiaei, H. A. (2022). Antecedents of Employee Green Behavior in the Hospitality Industry. *Frontiers in Psychology, Volume 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.836109>
- Kim, T. T., Kim, W. G., Majeed, S., & Roh, H. (2025). The role of green shared vision in building organizational citizenship behavior for sustainability: A serial multiple mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 128(February 2024), 104152. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104152>
- Legendre, T. S., Ding, A., & Back, K.-J. (2024). A bibliometric analysis of the hospitality and tourism environmental, social, and governance (ESG) literature. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 58, 309–321. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2024.01.003>
- Li, Liu, Patwary, Ataul Karim, & Mengxiang, Li. (2024). Measuring Green Performance in Hotel Industry Through Management Environmental Concern: Mediated by Green Product and Process Innovation. *SAGE Open*, 14(4), 21582440241255280.

<https://doi.org/10.1177/21582440241255278>

- Li, Y., Li, T., Ling, Y., Feng, X., Wang, H., & Liao, C. (2026). A multi-method analysis of employee-driven green service innovation in hotels based on the ability-motivation-opportunity framework. *Scientific Reports*, 16(1), 1–15. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-34970-9>
- Ma, Y., Teng, Y., & Yan, B. (2024). Bring more than green? The impact of green human resource management on hospitality employees' organizational citizenship behaviors. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(3), 2537–2556. <https://doi.org/10.1002/csr.2702>
- Mistry, T. G. (2025). Leading green in hospitality: the role of transformational leadership and employee environmental values in driving engagement, creativity and citizenship. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 37(12), 3857–3875. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2025-0213>
- Nisar, Q. A., Akbar, A., Naz, S., Haider, S. A., Poulouva, P., & Hai, M. A. (2022). Greening the Workforce: A Strategic Way to Spur the Environmental Performance in the Hotel Industry. *Frontiers in Environmental Science, Volume 10*. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.841205>
- Orgun, E., Solunoglu, A., Kutlu, D., Kasalak, M. A., Unal, A., Celen, O., & Gozen, E. (2024). The Effect of Green Leadership Perception on Environmental Commitment, Awareness, and Employees' Green Behavior in Hotel Businesses: Research from a Generation Cohort Theory Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 16(22). <https://doi.org/10.3390/su16229621>
- Patwary, A. K., Rasoolimanesh, S. M., Aziz, R. C., Ashraf, M. U., Alam, M., Rehman, S. U., Karim, A., Rasoolimanesh, S. M., & Aziz, R. C. (2025). Assessing Environmental Performance Through Environmental Management Initiatives , Green Extrinsic and Intrinsic Motivation , and Resource Commitment in Malaysian Hotels. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 26(2), 311–342. <https://doi.org/10.1080/15256480.2024.2312474>
- Permana, I., Wang, F., Agharid, A. P., & Rakshit, D. (2023). Energy Consumption Analysis Using Weighted Energy Index and Energy Modeling for a Hotel Building. *Buildings*, 13(1022), 1–16. <https://doi.org/10.3390/buildings13041022>
- Sabellah, R. E., Andestari, Y., & Muafi, M. (2024). The Role of Green Human Resource Management and Managerial Concerns for Environment in Enhancing Green Innovation: Evidence from Indonesia. *Technology and Business Model Innovation: Challenges and Opportunities*, 923. *Sprin*, 233–244. https://doi.org/10.1007/978-3-031-55911-2_22
- Sabellah, R. E., Muafi, M., & Priyono, A. (2025). Transformation of Environment-Based HR Practices: Investigating Green Commitment and Green Performance in the Hospitality Industry. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 20(10), 4379–4389. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.201025>
- Sharma, S., Albishri, N., Zafar, H., Singhal, A. B., & Singh, G. (2025). Shades of green and transformational leadership: Predicting employees' green creativity and green work engagement at work. *Acta Psychologica*, 259(February). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105393>
- Srivastava, S., Agarwal, A., Madan, P., & Kautish, P. (2025). How do green CSR initiatives influence green employee engagement among tourism and hospitality employees? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 32(1), 757–768. <https://doi.org/10.1002/csr.2977>
- Uslu, F., Keles, A., Aytakin, A., Yayla, O., Keles, H., Ergun, G. S., & Tarinc, A. (2023). Effect of Green Human Resource Management on Green Psychological Climate and Environmental Green

- Behavior of Hotel Employees: The Moderator Roles of Environmental Sensitivity and Altruism. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15076017>
- Wang, Q. (2024). Research on the Effect of Corporate Environmental Responsibility on Corporate Sustainability and the Mediator Effect of Corporate Environmental Strategy. *SAGE Open*, 7366, 1–21. <https://doi.org/10.1177/21582440241266115>
- Yuan, Y., Ren, S., Tang, G., Ji, H., Cooke, F. L., & Wang, Z. (2024). How green human resource management affects employee voluntary workplace green behaviour: An integrated model. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 91–121. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12510>
- Zhang, W., Zhang, W., & Daim, T. U. (2023). The voluntary green behavior in green technology innovation: The dual effects of green human resource management system and leader green traits. *Journal of Business Research*, 165, 114049. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114049>
- Zhao, H., Chen, Y., Zhao, S., & Wang, B. (2024). Green inclusive leadership and hospitality employees' green service innovative behavior in the Chinese hospitality context: The roles of basic psychological needs and employee traditionality. *International Journal of Hospitality Management*, 123, 103922. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103922>