

## Kajian terhadap Dampak Komitmen Lingkungan Hijau dan Kapasitas Intelektual Hijau terhadap Kinerja Lingkungan Organisasi di Perusahaan Hotel di Kota Gorontalo

Siti Zahra Abdullah<sup>1\*</sup>, Irwan Yantu<sup>1</sup>, Rezkiawan Tantawi<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Gorontalo,  
Email: [stizhraaa@gmail.com](mailto:stizhraaa@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : 5 Mei 2024

Revised : 4 Juni 2024

Accepted : 5 Juni 2024

**Keywords:** Hotel, Green Commitment, Green Intellectual Capital, Organizational Environment Performance

**Kata Kunci:** Hotel, Green Commitment, Green Intellectual Capital, Organizational Environment Performance

**DOI:** 10.62335

### ABSTRACT

*This research focuses on hotels as research sites, because hotels are the main element in supporting the tourism sector. The aim of this research is to test and analyze the influence of green intellectual capital and green commitment on organizational environmental performance. The method used in this research is a quantitative correlational approach using multiple regression data analysis. From the research results it was found that hotels in Gorontalo City should strengthen more intensive and comprehensive training programs and socialization regarding sustainability. so that employees can more easily understand and apply environmentally friendly practices in their daily work. From the research results, it is known that there is a positive influence from independent variables not included in this research which influences Organizational Environment Performance in Hotels in Gorontalo City by 31.6%, therefore for future researchers they can add other independent variables not included in the research This.*

### ABSTRAK

*Dalam penelitian ini difokuskan pada hotel sebagai tempat penelitian, karena hotel menjadi unsur utama dalam mendukung sektor pariwisata. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh green intellectual capital dan green commitment terhadap organizational environment performance. Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan metode pendekatan kuantitatif korelasional dengan menggunakan analisis data regresi berganda. dari hasil penelitian didapatkan bahwa hotel-hotel di Kota Gorontalo agar lebih memperkuat program pelatihan yang lebih intensif dan komprehensif serta sosialisasi mengenai keberlanjutan. sehingga karyawan dapat lebih mudah memahami dan menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dari variabel independen yang tidak termasuk dalam Penelitian ini yang mempengaruhi Organizational Environment Performance Pada Hotel di Kota Gorontalo sebesar 31,6%, oleh karena itu*

*bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.*

## 1. LATAR BELAKANG

Salah satu pendekatan yang diterapkan perusahaan untuk menilai kesuksesan sebuah perusahaan yaitu dengan menerapkan teori *triple bottom line* yang merupakan pilar yang tepat dalam mendorong terciptanya kinerja bisnis berkelanjutan. Konsep *triple bottom line* yang disampaikan (Elkington, 1997) yang menyatakan agar bisnis korporasi bisa tumbuh secara berkelanjutan harus menyelaraskan kinerja laba (*profit*), kinerja sosial (*people*), dan kinerja lingkungan (*planet*) secara berkesinambungan. Serta konsep *Tripple Bottom Line* (TBL) dimana perusahaan harus bertanggung jawab terhadap dampak positif atau negatif yang ditimbulkan terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Maka dari itu, teori ini menjadi dasar peneliti dalam membentuk model atau kerangka hubungan antar variabel yang diteliti.

Permasalahan lingkungan yang umum terjadi di perkotaan adalah pengelolaan sampah perkotaan yang kurang baik. Sampah yang merupakan bagian sisa aktifitas manusia perlu dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan berbagai permasalahan terhadap kehidupan manusia maupun gangguan pada lingkungan seperti pencemaran lingkungan, penyebaran penyakit serta menurunnya estetika. Pelayanan pengelolaan sampah termasuk dalam pelayanan publik yang bertujuan untuk melayani masyarakat dalam pengelolaan sampah yang dihasilkan. Dalam pelayanan pengelolaan sampah sangat dibutuhkan kinerja atau *performance* yang baik sehingga pengelolaan sampah dapat berjalan efektif dan efisien serta dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat pelanggan.

Dalam penelitian ini difokuskan pada hotel sebagai tempat penelitian, karena hotel menjadi unsur utama dalam mendukung sektor pariwisata. Kepariwisatahan telah menjadi salah satu sektor yang memberikan dampak positif bagi perkembangan perekonomian di Provinsi Gorontalo. Sektor pariwisata dengan tiga lapangan usaha di dalamnya (Hotel, Restoran, Hiburan dan Rekreasi) semakin penting seiring dengan berkembangnya kehidupan masyarakat Gorontalo yang makin kompleks. Esensi lingkungan menjadi penting, karena kinerja lingkungan menjadi salah satu aspek pertimbangan wisatawan dalam memilih tempat menginap.

Berdasarkan fenomena di atas menjadi daya tarik peneliti untuk bagaimana meneliti tentang jumlah pelanggan yang menggunakan jasa hotel serta berapa banyak sampah yang diproduksi oleh hotel sehingga ini menjadi tolak ukur yaitu dengan melihat kualitas pelayanan yang ada di hotel dan keputusan pelanggan dalam memilih hotel sebagai tempat yang akan digunakan sehingganya dapat mengetahui kinerja dari usaha hotel berbintang tersebut. Dengan kedua variabel sebagai tolak ukur ini, menurut peneliti sudah layak sebab pelanggan hotel akan menggunakan jasa hotel jika mendapatkan kualitas pelayanan dan keputusan pelanggan dalam menggunakan hotel yaitu Amaris, Fox Hotel Citimall, dan UTC Damhil.

Jadi untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang baik serta meminimalisir hal-hal seperti menghadapi masalah serta kinerja karyawan maka diperlukan menerapkan *green commitment* dan *green intellectual capital* yang baik.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Kinerja

Kinerja merupakan maunya seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan serta menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai yang diharapkan oleh orang tersebut (Nursam, 2017).

### ***Organizational Environment Performance***

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif (Nasucha, 2004).

Salah satu peneliti terkemuka dalam bidang pemangunan berkelanjutan adalah John Elkington, seorang tokoh yang memperkenalkan konsep "*Triple Bottom Line*" (TBL) pada tahun 1994. Konsep ini menekankan bahwa organisasi harus mempertimbangkan tidak hanya keuntungan *financial (bottom line)*, tetapi juga dampak mereka terhadap lingkungan dan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Dengan kata lain, TBL mengusulkan bahwa kinerja organisasi harus diukur tidak hanya dari segi keuangan (*profit*), tetapi juga dari perspektif lingkungan (*planet*) dan social (*people*). Konsep TBL mendorong organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja mereka dalam tiga dimensi utama:

1. Lingkungan (*Planet*): mengacu pada dampak organisasi terhadap lingkungan alam, termasuk penggunaan sumber daya alam, polusi udara dan air, serta dampak terhadap keanekaragaman hayati.
2. Ekonomi (*Profit*): merujuk pada kesehatan keuangan dan keberlanjutan jangka panjang organisasi. Ini mencakup pendapatan, laba, investasi, biaya operasional, dan nilai tambah yang dihasilkan oleh organisasi.
3. Social (*People*): menggambarkan hubungan organisasi dengan karyawan, konsumen, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Ini meliputi aspek seperti keadilan social, hak asasi manusia, keberagaman, kesejahteraan karyawan, dan kontribusi social organisasi kepada komunitas tempat mereka beroperasi.

### ***Green Commitment***

Komitmen Manajemen Hijau adalah pendekatan manajemen yang berfokus pada upaya organisasi untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam seluruh aspek operasional mereka. Tujuan dari *Green Commitment* atau komitmen hijau adalah untuk mengurangi dampak negative organisasi terhadap lingkungan dan menciptakan praktik bisnis yang berkelanjutan (Karmagatri, Mulyani, et al. 2023).

*Green Commitment* terdiri dari tiga indikator (Karmagatri, Mulyani, et al. 2023) yaitu:

1. Komitmen Dalam Pemberlakuan Kebijakan lingkungan:
  - a. Manajemen hotel memiliki kebijakan resmi tentang pengelolaan lingkungan di perusahaan
  - b. Manajemen hotel memiliki komitmen yang kuat dalam menerapkan kebijakan tersebut
  - c. Manajemen hotel memberlakukan kebijakan lingkungan hanya kepada karyawan
  - d. Manajemen hotel memberlakukan kebijakan lingkungan juga kepada tamu
2. Komitmen Dalam Kekaryawanan:
  - a. Manajemen hotel memberlakukan kriteria perilaku hijau dalam proses seleksi calon karyawan
  - b. Kriteria perilaku hijau menjadi salah satu elemen dalam proses penilaian kinerja karyawan
  - c. Manajemen hotel memberikan penghargaan/reward tertentu bagi karyawan yang berpartisipasi aktif dalam menjaga lingkungan perusahaan

- d. Manajemen hotel secara rutin melaksanakan pelatihan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan
3. Komitmen Dalam Proses Operasional
  - a. Hotel memiliki sertifikat akreditasi lingkungan seperti ISO 14001 atau LEED
  - b. Aktivitas operasional hotel menggunakan alat dan bahan yang ramah lingkungan
  - c. Manajemen hotel berinvestasi dalam teknologi dan proses yang ramah lingkungan, seperti energi terbarukan, efisiensi energi, atau pengolahan limbah yang lebih baik.
  - d. Hotel memiliki keterlibatan dalam kegiatan pelestarian lingkungan sebagai bentuk tanggung jawab sosial (CSR) perusahaan

### ***Green Intellectual Capital***

Menurut (Yusoff et al., 2019) *Green Intellectual Capital* merupakan aktiva tidak berwujud yang dimiliki perusahaan termasuk pengetahuan, kebijaksanaan, pengalaman, dan inovasi dalam area perlindungan lingkungan. *Intellectual Capital* merupakan semua dimensi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, yaitu hubungan dengan *customer*, tenaga kerja perusahaan, dan prosedur pendukung yang diciptakan dengan inovasi, modifikasi pengetahuan, transfer ilmu pengetahuan, dan pembelajaran yang berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan (Gozali & Hatane, 2014).

*Green Intellectual Capital* terdiri dari tiga indikator (Yusoff et al., 2019) yaitu:

1. *Green Human Capital*, didefinisikan sebagai perangkat nilai, perilaku, kualifikasi, dan keahlian yang dipunyai oleh karyawan yang dapat menghasilkan nilai bagi perusahaan (Gonzalez-Loureiro & Teixeira, 2011). *Human Capital* akan meningkat ketika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Ada 3 tipe dari *human capital* yaitu:
  - a. Kompetensi yang didasarkan pada *skill* dan *knowledge*
  - b. Perilaku yang merefleksikan tingkat motivasi dalam perusahaan kualitas kepemimpinan dari manajemen
  - c. Kelincahan intelektual sebagai kemampuan karyawan perusahaan untuk berinovasi dan beradaptasi.
2. *Green Structure Capital*, merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Contohnya seperti system operasional perusahaan, proses manufaktur, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan (Sawarjuwono & Kadir, 2003).
3. *Green Relational Capital*, merupakan hasil dari kemampuan organisasi untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan termasuk *supplier*, pelanggan, *competitor*, pemegang saham, *stake holder* dan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan dengan meningkatkan *human capital* dan *structure capital* (Gonzalez-Loureiro & Teixeira, 2011).

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam suatu penelitian, objek penelitian merupakan suatu hal yang penting untuk ditetapkan agar penelitian tersebut dapat terarah pada sasaran yang dianjurkan. Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian adalah hotel yang ada di Kota Gorontalo (Amaris Hotel Gorontalo, UTC Damhil Gorontalo, dan Citimall Hotel Gorontalo). Adapun waktu penelitian ini

dilaksanakan selama ± 6 (enam) bulan yakni bulan November 2023 – April 2024.

Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan metode pendekatan kuantitatif korelasional dengan menggunakan analisis data regresi berganda, dimana penelitian ini diharapkan dapat menentukan apakah terdapat pengaruh antara faktor-faktor *green commitment* dan *green intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan.

## 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis

#### 4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menentukan nilai variabel independen dan dependen. Pada penelitian ini dilakukan analisis untuk menginterpretasikan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh mengenai factor yang mempengaruhi *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* terhadap *Organizational Environment Performance* Pada Hotel di Kota Gorontalo. Untuk memudahkan menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner untuk masing-masing variabel, maka peneliti menggunakan kriteria interpretasi skor menurut (Garaika & Darmanah, 2019) sebagai berikut:

**Tabel 1. Kriteria Interpretasi Skor**

No	Nilai / Skor	Interpretasi
1	1 – 1,8	Rendah
2	>1,8 – 2,6	Kurang
3	>2,6 – 3,4	Cukup
4	>3,4 – 4,2	Baik
5	>4,2 – 5,0	Sangat Baik

Sumber : Interpretasi Skor Menurut (Garaika & Darmanah, 2019)

##### 4.1.1.1 Variabel *Green Commitment* (X1)

Data variabel *Green Commitment* diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 12 item Pertanyaan, dengan hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan dari variabel *Green Commitment* dapat dilihat pada tabel distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Green Commitment*, Berikut:

**Tabel 2. Tabulasi Hasil Penelitian**

NO	PERTANYAN	SKOR JAWABAN					Nilai Rata-Rata
		1 (STB)	2 (TB)	3 (KB)	4 (B)	5 (SB)	
<b><i>Green Commitment</i> (X1)</b>							
<b>Komitment Dalam PEMBERLAKUAN Kebijakan Lingkungan</b>							
1	Kebijakan resmi tentang pengelolaan lingkungan perusahaan	0	0	4	38	42	4,45
2	Komitmen yang kuat dalam menerapkan kebijakan	0	0	4	37	43	4,46

3	Memberlakukan kebijakan lingkungan kepada karyawan	0	47	36	1	0	2,45
4	Memberlakukan kebijakan lingkungan kepada tamu hotel	0	0	2	26	56	4,64
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>4,00</b>
<b>Kekomitmen Dalam Karyawan</b>							
5	Memberlakukan kriteria perilaku hijau pada calon karyawan	0	0	6	28	50	4,52
6	Perilaku hijau menjadi satu elemen penilaian kinerja karyawan	0	0	8	31	45	4,44
7	Pemberian reward bagi karyawan yang aktif	0	0	2	36	46	4,52
8	Melaksanakan pelatihan kesadaran lingkungan untuk karyawan	0	0	4	36	44	4,48
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>4,49</b>
<b>Komitment Dalam Proses Operasional</b>							
9	Hotel memiliki sertifikat akreditasi	0	0	2	33	49	4,56
10	Aktivitas operasional hotel menggunakan alat & bahan ramah lingkungan	0	0	2	41	41	4,46
11	Hotel berinvestasi dalam teknologi dan proses yang ramah lingkungan	0	0	2	39	43	4,49
12	Adanya keterlibatan dalam pelestarian lingkungan hotel	0	0	2	31	51	4,58
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>4,52</b>
<b>Total Nilai Rata-rata Variabel</b>							<b>4,34</b>

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator Komitmen dalam proses Operasional, dengan presentase 4.52, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di hotel-hotel Kota Gorontalo sangat berkomitmen dalam menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam kegiatan sehari-hari mereka. Karyawan berperan aktif dalam mengurangi limbah dan memaksimalkan penggunaan sumber daya seperti air dan energi dan Penerapan prosedur yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan seperti penggunaan bahan kimia yang aman dan pengelolaan sampah yang tepat. sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator Komitmen Dalam Pemberlakuan Kebijakan Lingkungan dengan presentase 4.00. Meskipun berada pada nilai terendah, indikator ini masih berada dalam kategori yang baik. Hal ini mencerminkan bahwa hotel-hotel di Gorontalo sudah mulai menerapkan kebijakan lingkungan, seperti Pengembangan dan penerapan kebijakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan, kebijakan pengurangan plastik sekali pakai, penghematan energi, Proses pemantauan dan evaluasi yang memastikan kebijakan lingkungan diikuti dengan baik oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui juga nilai rata-rata dari variabel *Green Commitment* yaitu dengan presentase 4.34, Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator *Green Commitment* yang diterapkan Pada Hotel di Kota Gorontalo berkategori Sangat Baik. Menunjukkan bahwa secara umum, karyawan dan manajemen hotel memiliki kesadaran yang tinggi dan menunjukkan tindakan nyata dalam mendukung praktek keberlanjutan. Peran Sumber Daya Manusia SDM memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi *Green Commitment* di

hotel-hotel. Beberapa faktor kunci yang berkontribusi pada hal ini meliputi, kesadaran karyawan mengenai isu lingkungan tentang praktik ramah lingkungan, Menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan menghargai upaya keberlanjutan lingkungan dengan komitmen yang sangat baik dalam mendukung operasional dan kebijakan ramah lingkungan. Hal ini menunjukkan keseriusan dan upaya hotel-hotel di Kota Gorontalo untuk dapat terus memperkuat Green Commitment mereka yang berkontribusi pada kelestarian lingkungan.

#### 4.1.1.2 Variabel *Green Intellectual Capital (X2)*

Data variabel *Green Intellectual Capital* diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 14 item Pertanyaan, dengan hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan dari variabel *Green Intellectual Capital* dapat dilihat pada tabel distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Green Intellectual Capital*, Berikut:

**Tabel 3. Tabulasi Hasil Penelitian**

NO	PERTANYAN	SKOR JAWABAN					Nilai Rata-Rata
		1 (STB)	2 (TB)	3 (KB)	4 (B)	5 (SB)	
<b><i>Green Intellectual Capital (X2)</i></b>							
<b><i>Green Human Capital</i></b>							
1	Pengelolaan SDM yang pro terhadap lingkungan	0	0	4	37	43	4,46
2	Pengelolaan lingkungan perusahaan adalah tanggung jawab bersama	0	0	4	37	43	4,46
3	Aktif mengikuti program pelatihan mengenai lingkungan	0	0	4	40	40	4,43
4	Mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan	0	0	2	26	56	4,64
5	Mendukung inisiatif perusahaan untuk keberlanjutan lingkungan	0	0	6	28	50	4,52
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>4,50</b>
<b><i>Green Structural Capital</i></b>							
6	Hotel memiliki sistem manajemen lingkungan yang baik	0	0	8	31	45	4,44
7	Hotel memiliki regulasi tentang pengelolaan lingkungan	0	0	2	36	46	4,52
8	Hotel memiliki sistem penghargaan untuk karyawan	0	0	4	36	44	4,48
9	Hotel memiliki sertifikat ISO 14001	0	0	2	33	49	4,56
10	Operasional hotel dijalankan berdasarkan prinsip ramah lingkungan	0	5	48	41	0	3,31
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>4,26</b>
<b><i>Green Relasional capital</i></b>							
11	Hotel terlibat aktif dalam pelestarian lingkungan	1	36	35	10	2	2,71

12	Hotel menjalin kerjasama dengan mitra	0	0	2	31	51	4,58
13	Program CSR hotel mengakomodir kegiatan peduli lingkungan	2	2	9	47	24	4,06
14	Produk hotel dirancang ramah lingkungan	0	31	42	10	1	2,77
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>3,53</b>
<b>Total Nilai Rata-rata Variabel</b>							<b>4,14</b>

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai Rata-rata tertinggi berada pada indikator *Green Human Capital* dengan presentase 4.50, Hal menunjukkan bahwa hotel-hotel di Gorontalo telah mengembangkan kompetensi karyawan mereka dalam praktik hijau. Pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi prioritas utama dalam manajemen SDM. Budaya Lingkungan yang menunjukkan budaya kerja di hotel-hotel tersebut telah terintegrasi dengan prinsip-prinsip keberlanjutan. Karyawan tidak hanya memiliki pengetahuan tentang praktik ramah lingkungan, tetapi juga menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari dan Keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, dengan program-program yang mendorong karyawan dalam berpartisipasi aktif dalam proyek-proyek ramah lingkungan.

Nilai rata-rata terendah berada pada indikator *Green Relational capital* dengan presentase 3.53. Menunjukkan bahwa hotel-hotel di Gorontalo mungkin belum sepenuhnya mengembangkan atau memanfaatkan hubungan eksternal mereka untuk mendukung praktik hijau, yang mencakup kerjasama terkait program keterlibatan komunitas dalam proyek-proyek keberlanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya untuk meningkatkan kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti organisasi lingkungan atau pemerintah lokal untuk memperkuat praktek-praktek hijau.

Berdasarkan hasil tersebut juga diketahui nilai Rata-rata dari variabel *Green Intellectual Capital* dengan presentase 4.14, Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator *Green Intellectual Capital* yang diterapkan Pada Hotel di Kota Gorontalo berkategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa hotel-hotel di Gorontalo cukup baik dalam hal inovasi yang ramah lingkungan, meliputi penggunaan teknologi hemat energi, sistem manajemen limbah yang efisien, yang ditandai dengan adanya sistem manajemen pengetahuan yang efektif, hotel-hotel di kota Gorontalo telah berhasil mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam proses bisnis mereka, mulai dari operasional harian hingga strategi jangka panjang membuat kemajuan signifikan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan.

#### 4.1.1.3 Variabel *Organizational Environment Performance (Y)*

Data variabel Kinerja *Organizational Environment Performance* diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 9 item Pertanyaan, dengan hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan dari *Organizational Environment Performance* dapat dilihat pada tabel distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Organizational Environment Performance*, Berikut:

**Tabel 4. Tabulasi Hasil Penelitian**

NO	PERTANYAN	SKOR JAWABAN					Nilai Rata-Rata
		1 (STB)	2 (TB)	3 (KB)	4 (B)	5 (SB)	
<b>Organizational Environment Performance (Y)</b>							
<b>Sosial</b>							
1	Peningkatan kesehatan social masyarakat sekitar lingkungan hotel	0	0	1	40	43	4,50
2	Peningkatan kesehatan & keamanan kerja karyawan	0	0	1	37	46	4,54
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>4,52</b>
<b>Ekonomi</b>							
3	Memanfaatkan produk sisa limbah utnuk didaur ulang	0	0	1	41	42	4,49
4	Upaya efisiensi bahan baku operasional hotel	0	0	0	25	59	4,70
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>4,59</b>
<b>Lingkungan</b>							
5	Peningkatan kepatuhan terhadap standar peraturan lignkungan	0	0	3	27	54	4,61
6	Penurunan emisi udara	0	0	3	31	50	4,56
7	Penurunan konsumsi energy	0	0	1	37	46	4,54
8	Penghematan bahan baku	0	0	2	36	46	4,52
9	Penurunan penggunaan zat berbahaya	0	0	0	31	53	4,63
<b>Total Nilai Rata-rata</b>							<b>4,57</b>
<b>Total Nilai Rata-rata Variabel</b>							<b>4,56</b>

*Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23*

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai Rata-rata tertinggi berada pada indikator Ekonomi dengan presentase 4.59. Hal ini Menunjukkan bahwa hotel-hotel di Kota Gorontalo sangat baik dalam memanfaatkan produk sisa limbah untuk didaur ulang dan melakukan upaya efisiensi bahan baku operasional. Keberhasilan ini tidak lepas dari peran strategis SDM, khususnya dalam hal: Keterampilan dan Pengetahuan, SDM yang terlatih dalam pengelolaan limbah dan efisiensi bahan baku berkontribusi besar dalam mencapai hasil ini. Kemampuan SDM untuk berinovasi dalam mengelola limbah dan bahan baku mencerminkan kualitas dan komitmen mereka terhadap praktik ramah lingkungan.

Nilai rata-rata terendah berada pada indikator Sosial dengan presentase 4.52. Hal Ini mencerminkan bahwa hotel-hotel tersebut tidak hanya fokus pada aspek ekonomi dan lingkungan tetapi juga memperhatikan dimensi sosial, Peran Sumberdaya manusia dalam Pencapaian Organizational Environment Performance memainkan peran kunci dalam pencapaian kinerja lingkungan organisasi yang sangat baik. Keterlibatan Karyawan mampu mendorong partisipasi seluruh karyawan dalam inisiatif lingkungan dan sosial, seperti program daur ulang dan kegiatan kemasyarakatan yaitu pengimplementasian program kesadaran dan pemahaman karyawan mengenai pentingnya kinerja lingkungan organisasi dan tanggung jawab sosial.

Berdasarkan hasil tersebut juga diketahui nilai Rata-rata dari variabel *Organizational Environment Performance* yaitu dengan presentase 4.56, Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator *Organizational Environment Performance* yang diterapkan Pada Hotel diKota Gorontalo berkategori Sangat Baik. Menunjukkan bahwa hotel-hotel di Kota Gorontalo telah menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam hal *Organizational Environment Performance*. Upaya efisiensi dan daur ulang limbah yang tinggi menunjukkan komitmen kuat terhadap praktik berkelanjutan, sementara aspek sosial seperti kesehatan dan keamanan kerja karyawan masih memerlukan perhatian lebih untuk mencapai kesempurnaan. Sumberdaya Manusia berperan sangat penting dalam mendukung ini dengan melalui pelatihan, keterlibatan, dan peningkatan kesejahteraan mereka.

#### 4.1.2 Regresi Linear Berganda

Menurut (Garaika & Darmanah, 2019) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5,871	2,709		0,033
<i>Green Commitment (X1)</i>	0,246	0,112	0,329	0,031
<i>Green Intellectual Capital (X2)</i>	0,386	0,122	0,517	0,001

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji regresi diatas didapatkan hasil persamaan regresi berganda berikut:

$$\hat{Y} = 5,871 + 0,246X_1 + 0,386X_2 + e$$

Pada persamaan linear diatas dapat di jelaskan bahwa:

1. Nilai kostanta  $b_0 = 5,871$ . dengan nilai kostanta 5,871 maka *Organizational Environment Performance* Pada Hotel diKota Gorontalo akan bertambah sebesar 5,871 apabila *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* sama dengan nol.
2. Nilai  $b_1$  untuk variabel *Green Commitment* dengan Nilai kostanta  $b_1 = 0,246$  (arah positif) artinya jika *Green Commitment* meningkat satu-satuan, maka *Organizational Environment Performance* akan bertambah sebesar 24,6% dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai  $b_2$  untuk variabel *Green Intellectual Capital* dengan Nilai kostanta  $b_2 = 0,386$  (arah positif) artinya jika *Green Intellectual Capital* meningkat satu-satuan, maka *Organizational Environment Performance* akan bertambah sebesar 38,6% dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif, dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital*, maka *Organizational Environment Performance* tidak mengalami perubahan.

- a. Nilai koefisien regresi variabel *Green Commitment (X1)* pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif, dapat diartikan bahwa jika *Green Commitment (X1)* ditingkatkan maka hal itu akan meningkatkan *Organizational Environment Performance (Y)*.

- b. Nilai koefisien regresi variabel *Green Intellectual Capital* (X2) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif, dapat diartikan bahwa jika *Green Intellectual Capital* (X2) ditingkatkan maka hal itu akan meningkatkan *Organizational Environment Performance* (Y).

#### 4.1.3 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.3.1 Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial) Data**

Model	t hitung	Sig
<i>Green Commitment</i> (X1)	2.199	0.031
<i>Green Intellectual Capital</i> (X2)	3.461	0.001

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji Parsial (uji t) di atas sehingga dapat disimpulkan bahwa:

##### a. *Green Commitment*

Berdasarkan perhitungan variabel *Green Commitment* (X1) diperoleh Uji signifikansi koefisien regresi dengan t-test dan didapatkan t hitung = 2,199 > 1,988 (t tabel) dengan Signifikansi 0,031 < 0,5 artinya variabel *Green Commitment* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *organizational environment performance* (Y).

##### b. *Green Intellectual Capital*

Berdasarkan perhitungan variabel *Green Intellectual Capital* (X2) diperoleh Uji signifikansi koefisien regresi dengan t-test dan didapatkan t hitung = 3,461 > 1,988 (t tabel) dengan Signifikansi 0,001 < 0,5 artinya variabel *Green Intellectual Capital* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Environment Performance* (Y).

##### 4.1.3.2 Uji Simultan (Uji-f)

**Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)**

Model	f hitung	Sig.
<i>Regressi</i>	87,792	0,000

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji Simultan (uji f) diatas sehingga diperoleh f hitung sebesar 87,792 > 3,11 (f tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,5 maka nilai f hitung yang diperoleh signifikan, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara serempak variabel independen; *Green Commitment* (X1) dan *Green Intellectual Capital* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Environment Performance* (Y).

#### 4.1.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Data

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.677	1.692

a. Predictors: (Constant), Variabel X2, Variabel X1

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Hasil uji koefisien determinasi secara simultan diatas, dihasilkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,684. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independent dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 68,4%. Yaitu dengan artian bahwa variabel independen *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* Secara bersama-sama Mempengaruhi variabel dependen *Organizational Environment Performance*, dan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Hal ini dapat dimaklumi karena dapat juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian, namun tetap dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya.

#### 4.2 Pembahasan

Secara simultan *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Environment Performance*, dapat dilihat secara rinci sebagai berikut :

##### 4.2.1 Pengaruh *Green Commitment* terhadap *Organizational Environment Performance*

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata dari Variabel *green commitment* yaitu dengan nilai presentase sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan *green commitment* pada hotel di Kota Gorontalo berkategori sangat baik. Hotel yang berada di Kota Gorontalo telah menerapkan dengan sangat baik setiap indikator seperti, komitmen dalam pemberlakuan kebijakan lingkungan yaitu hotel-hotel di Kota Gorontalo telah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menerapkan kebijakan lingkungan yang berkelanjutan. Hal ini mencakup penggunaan sumber daya alam yang efisien, pengelolaan limbah yang baik, serta upaya-upaya untuk mengurangi dampak lingkungan negatif. Penerapan indikator komitmen karyawan yaitu karyawan-karyawan hotel di Kota Gorontalo telah menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap praktik-praktik ramah lingkungan. Dukungan dan partisipasi dari karyawan sangat penting dalam menjalankan inisiatif lingkungan, dan tingginya tingkat kekomitmen ini menandakan bahwa program-program pelatihan dan sosialisasi mengenai keberlanjutan telah berhasil. Dan penerapan indikator komitmen dalam proses operasional yaitu Hotel-hotel di Kota Gorontalo telah berhasil menerapkan praktik-praktik operasional yang ramah lingkungan. Ini mencakup penggunaan energi yang efisien, pengelolaan air yang bijaksana, penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan dalam kegiatan sehari-hari, dan upaya-upaya lain yang bertujuan untuk mengurangi jejak karbon serta dampak lingkungan lainnya.

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik-praktik ini terintegrasi dalam budaya organisasi dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh anggota tim. Karyawan hotel di Kota Gorontalo menunjukkan komitmen yang tinggi

terhadap praktik-praktik ramah lingkungan. Dukungan dan partisipasi dari karyawan sangat penting dalam menjalankan inisiatif lingkungan. Manajemen sumber daya manusia perlu memastikan bahwa program pelatihan dan sosialisasi tentang keberlanjutan diterapkan dengan efektif untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam praktik-praktik ini.

Hal ini sejalan dengan teori menurut (Karmagatri., Mulyani., et al, 2023) Komitmen manajemen hijau adalah pendekatan manajemen yang berfokus pada upaya organisasi untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam seluruh aspek operasional mereka. Mereka akan melakukan segala sesuatu dengan sadar, seperti berperilaku ramah lingkungan dan sebagainya. Tujuan dari *Green Commitment* atau komitmen hijau adalah untuk mengurangi dampak negatif organisasi terhadap lingkungan dan menciptakan praktik bisnis yang berkelanjutan.

Sejalan juga dengan penelitian sebelumnya oleh Safari et al., (2018) menunjukkan bahwa jika komitmen untuk ramah lingkungan dalam organisasi meningkat, maka perilaku hijau karyawan juga akan meningkat. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya perilaku hijau, begitu pula komitmen untuk menyadari pentingnya perilaku hijau. Perilaku hijau dibentuk oleh komitmen yang kuat terhadap perntingnya perilaku ramah lingkungan, bukan hanya tuntutan manajemen organisasi. Komitmen terhadap lingkungan merupakan faktor penting dalam memprediksi perilaku pekerja yang ramah lingkungan. Jika individu berkomitmen untuk ramah lingkungan, maka akan menghasilkan perubahan perilaku hijau untuk saat ini dan di masa mendatang (Fahira, 2019).

Hal ini sejalan dengan teori menurut Strees dan Porter (1983) Yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai "loyalitas terhadap organisasi". Ditandai dengan niat untuk tetap berada di dalamnya, melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tak kalah penting adalah kemauan untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi. Individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari komitmen organisasi, oleh karena itu dianggap sebagai hubungan diantara setiap karyawan dan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

#### **4.2.2 Pengaruh *Green Intellectual Capital* terhadap *Organizational Environment Performance***

Menjawab rumusan masalah yang menyatakan bahwa *Green Intellectual capital* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Environment Performance* dapat dilihat pada tabel 6 menunjukkan bahwa secara parsial *Green Intellectual capital* berpengaruh positif terhadap *Organizational Environment Performance* dengan besaran nilai regresi t-test diperoleh t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis diterima yaitu *Green Intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Environment Performance* pada Hotel di Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata dari Variabel *Green Intellectual capital* yaitu dengan nilai presentase baik, Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan *Green Intellectual capital* Pada Hotel di Kota Gorontalo berkategori baik. Pada Hotel yang berada di Kota Gorontalo telah menerapkan dengan sangat baik setiap indikator *Green Intellectual capital* seperti, *Green Human Capital* yaitu mengacu pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Penerapan yang baik dari aspek ini menunjukkan bahwa hotel telah berhasil melibatkan karyawan dalam praktik-praktik ramah lingkungan dan berkelanjutan. Kemudian pada penerapan indikator *Green Structural Capital* yaitu berkaitan dengan infrastruktur dan sistem manajemen yang mendukung praktik-praktik berkelanjutan. Dengan nilai presentase yang baik, dapat disimpulkan bahwa hotel telah membangun infrastruktur yang sesuai dan menerapkan sistem manajemen yang mendukung praktik ramah lingkungan dengan efektif. Dan penerapan indikator *Green Relational capital* yaitu mencakup hubungan dengan stakeholder dan komunitas yang berkelanjutan. Penerapan yang baik dari aspek

ini menunjukkan bahwa hotel telah berhasil menjalin hubungan yang positif dengan stakeholder dan komunitas lokal dalam mendukung praktik-praktik berkelanjutan.

Pada variabel *Green Intellectual Capital* terdapat tiga indikator. Indikator yang paling dominan terdapat pada *Green Human Capital*, dimana pihak internal organisasi harus mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kepada pihak eksternal maupun internal. Karena hal ini akan dapat membantu organisasi mengurangi biaya dalam jangka panjang. Hal ini terjadi karena organisasi yang menerapkan pelatihan yang efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih terampil dan mampu mengisi posisi yang dibutuhkan dalam organisasi. Serta agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi menjadi lebih berkualitas, sehingga bisa meningkatkan produktivitas dan efektivitas demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi bersama. Sedangkan indikator yang kurang dominannya terdapat pada indikator *Green Structural Capital*, berdasarkan hasil penelitian bahwa hotel memiliki sertifikat ISO 14001. Beberapa hotel di Gorontalo sudah memiliki sertifikat ISO 14001, manfaat dari ISO 14001 untuk perusahaan hotel yaitu agar berkurangnya produksi limbah berbahaya yang bisa mengganggu lingkungan sekitar. Kinerja dan kualitas pelayanan hotel akan meningkat lebih cepat karena berbagai jenis dampak penanganan limbah yang tidak tepat seperti polusi air dan udara bisa langsung ditangani dengan sigap. Selain itu dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan dapat menghemat biaya melalui pengurangan limbah dan konsumsi energi.

Berdasarkan penelitian Melalui aspek-aspek di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa hotel di Kota Gorontalo telah berhasil menerapkan *Green Intellectual Capital* dengan baik, yang tercermin dari penilaian positif yang diberikan oleh responden. Hal ini menunjukkan komitmen hotel dalam memperhatikan aspek-aspek lingkungan dan berkelanjutan dalam operasional mereka, yang dapat berdampak positif tidak hanya bagi lingkungan tetapi juga bagi kualitas layanan yang mereka berikan serta citra mereka di mata publik.

#### **4.3.3 Pengaruh *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* terhadap *Organizational Environment Performance***

Menjawab rumusan masalah yang menyatakan bahwa *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* Berpengaruh terhadap *Organizational Environment Performance* dapat dilihat pada tabel 7 diketahui bahwa besaran nilai  $f$ -hitung melebihi nilai  $f$ -tabel, dengan signifikansi kurang dari 0,05 sehingganya diketahui bahwa variabel *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* Secara bersama-sama Berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Environment Performance*. Berdasarkan hasil uji Determinan diketahui bahwa secara simultan variabel *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen *Organizational Environment Performance* pada hotel di Kota Gorontalo.

Besaran pengaruh antara *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* terhadap *Organizational Environment Performance* pada hotel di Kota Gorontalo adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dengan besaran nilai regresi yang bertanda positif, dengan artian bahwa jika variabel *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan diikuti dengan meningkatnya *Organizational Environment Performance* pada hotel di Kota Gorontalo. Sebaliknya jika *Green Commitment* dan *Green Intellectual Capital* mengalami penurunan maka akan diikuti juga dengan menurunnya *Organizational Environment Performance* pada hotel di Kota Gorontalo. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan diperoleh bahwa nilai rata-rata Variabel *Organizational Environment Performance* pada hotel di Kota Gorontalo dengan kategori presentase sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan hotel yang merupakan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Organizational Environment Performance* telah

dilaksanakan dengan sangat baik dengan penerapan setiap indikator yaitu indikator *sosial, ekonomi dan lingkungan*.

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator sosial telah diterapkan dengan sangat baik yaitu seperti peningkatan kesehatan sosial masyarakat sekitar hotel, dan juga peningkatan kesehatan dan keamanan kerja setiap karyawan hotel. Pada indikator Ekonomi responden menilai bahwa indikator ini sudah diterapkan dengan sangat baik yang ditandai dengan adanya upaya pemanfaatan produk sisa limbah hotel untuk didaur ulang dan juga adanya upaya pihak hotel seperti input bahan baku operasional hotel. Berdasarkan hasil penelitian penerapan indikator lingkungan telah diterapkan dengan sangat baik yaitu seperti adanya kepatuhan dari standar peraturan lingkungan yang harus ditaati, upaya tersebut menjadikan usaha dalam hal pengurangan emisi udara yang berdampak pada pencemaran udara melalui upaya pengurangan konsumsi energi melalui penghematan pada penggunaan bahan baku salah satunya dalam hal penggunaan zat yang berbahaya.

## 5. PENUTUP / KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan terdapat pada komitmen dalam pemberlakuan kebijakan lingkungan yang dimana harus memberlakukan kebijakan lingkungan kepada tamu hotel. Serta hotel-hotel di Kota Gorontalo berkomitmen tinggi dalam menerapkan kebijakan lingkungan berkelanjutan, termasuk penggunaan sumber daya alam secara efisien, pengelolaan limbah yang baik, dan pengurangan dampak lingkungan negatif. Dukungan dan partisipasi karyawan dalam praktik ramah lingkungan dan manajemen sumber daya manusia harus memastikan program pelatihan dan sosialisasi tentang keberlanjutan diterapkan efektif dalam merancang, menerapkan, dan memantau keberhasilan praktik-praktik berkelanjutan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan terdapat pada *Green Human Capital* dimana harus dapat mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kepada sesama karyawan maupun tamu hotel. Serta hotel-hotel di Kota Gorontalo telah berhasil menerapkan *Green Intellectual Capital* dengan baik. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam memastikan bahwa modal intelektual yang berkelanjutan dan ramah lingkungan menjadi bagian integral dari budaya dan praktik organisasi. Dengan demikian, upaya ini tidak hanya memberikan manfaat bagi lingkungan, tetapi juga membantu meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi serta memperkuat citra mereka di mata publik.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa *Green Commitment dan Green Intellectual Capital* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Environment Performance* pada Hotel di Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan hotel di Kota Gorontalo memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab lingkungan dengan mematuhi standar peraturan lingkungan yang dapat memastikan karyawan memahami serta menerapkan regulasi tersebut dalam budaya organisasi. Serta indikator yang paling dominan terdapat pada bidang ekonomi yang dimana harus mengupayakan efisiensi bahan baku operasional hotel agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada tamu dan dapat meningkatkan profitabilitas hotel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford: Capstone Publishing.
- Fahira, N. (2019). *Pengaruh Green Commitment, Green Transformational Leadership Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV HIRA TECH.
- Gonzalez-Loureiro, M., & Teixeira, A. (2011). Intellectual Capital In Public Universities: The Performance - Oriented Approach. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1896306>
- Karmagatri, Mulyani., et al. (2023). *MANAJEMEN HIJAU. Teori dan Konsep*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Nasucha, Chaizi. (2004). *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktek*. Grasindo: Jakarta. Hlm, 107. Dalam Harbani Pasolong. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung. Hlm, 177.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Safari, A., Salehzadeh, R., Panahi, R., & Abolghasemian, S. (2018). Multiple Pathways Linking Environmental Knowledge And Awareness To Employees' Green Behavior. *Corporate Governance: The International Journal Of Business In Society*, 18(1), 81–103. <https://doi.org/10.1108/CG-08-2016-0168>
- Sawarjuwono, T., & Kadir, A. P. (T.T.). INTELLECTUAL CAPITAL: PERLAKUAN, PENGUKURAN DAN PELAPORAN (SEBUAH LIBRARY RESEARCH). *Jurnal Akuntansi*, 5(1).
- Yusoff, Y. M., Omar, M. K., Kamarul Zaman, M. D., & Samad, S. (2019). Do All Elements Of Green Intellectual Capital Contribute Toward Business Sustainability? Evidence From The Malaysian Context Using The Partial Least Squares Method. *Journal Of Cleaner Production*, 234, 626–637. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.06.153>
- Yusuf, R.M., Syarif. D. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka