

# HUBUNGAN KOMITMEN DAN TANGGUNG JAWAB LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN HUTAN PADA PROGRAM REBOISASI

Abdul Hakam Barok<sup>1</sup>, Muktingsih<sup>2</sup>, Diana Vivanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pelatihan dan Pengembangan Jaringan Yayasan Kesatriaan Enterpreuner Indonesia  
, <sup>2</sup>Universitas Negeri Jakarta

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen dan tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan dalam program reboisasi. Penelitian ini diadakan di Resort Pemangku Hutan Solokuro - Lamongan, dengan objek penelitian adalah masyarakat desa Solokuro yang terlibat program reboisasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 75 responden masyarakat. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan, (1) komitmen yang tinggi berhubungan dengan kinerja pengelolaan hutan yang tinggi, (2) tanggung jawab lingkungan yang tinggi berhubungan dengan pengelolaan hutan yang tinggi, (3) komitmen tinggi dan tanggung jawab lingkungan yang tinggi berhubungan dengan kinerja pengelolaan hutan menjadi tinggi. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dan tanggung jawab lingkungan yang tinggi berhubungan pada peningkatan kinerja pengelolaan hutan yang baik, sehingga model ini dapat diterapkan pada pengelolaan hutan di tempat lain.

**Keywords:** komitmen, kontrak tanah, tanggung jawab lingkungan, reboisasi, kinerja pengelolaan hutan

## Abstract

The objective of this research was to understand the relationship between commitment and environmental responsibility to the performance of forest management in reboization program. This study was held in Resort Pemangku Hutan Solokuro – Lamongan, with the object of research is the village community of Solokuro who take part of reboization program. The data were collected by sharing questionnaire to 75 respondents of the community who are member of reboization program. The collected data analyzed by using parametric statistics that are descriptive statistics and inferential statistics. The result of this reseach shows, (1) high commitment makes high performance of forest management, (2) high environmental responsibility makes high performance of forest management, (3) both of high commitment and high environmental responsibility makes high performance of forest management. Based of the reseach commitment and environmental responsibility can make good performance of forest management, and this model can be applied to forest management in other places.

**Keywords:** commitment, land contract, environmental responsibility, reboization, performance of forest management

## PENDAHULUAN

Hutan memiliki fungsi yang sangat penting bagi kelangsungan kehidupan di bumi, sehingga keberadaannya harus dilindungi dan dilestarikan. Selama ini, hutan sering kali dipandang sebagai sumber potensi ekonomi yang terus dieksploitasi sehingga mengakibatkan hutan rusak atau beralih fungsi .

Salah satu bentuk eksploitasi hutan adalah pemanenan hutan dalam bentuk penebangan kayu hutan. Pemanenan hutan merupakan serangkaian kegiatan kehutanan yang mengubah pohon atau biomassa lainnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan ekonomis dan kebudayaan masyarakat (muhdi, 2005).

Hutan jati di Resort Pemangku Hutan (RPH) Solokuro memiliki luas area 2.515,70 Ha atau 29% dari luas wilayah kecamatan Solokuro (8.757,40 Ha). Pada 10 tahun terakhir, RPH melakukan pemanenan secara bertahap hingga pada saat ini  $\pm$  600 Ha dari luas hutan yang telah dipanen. Lahan hutan pasca pemanenan menjadi gundul dan berdampak langsung pada kerusakan lingkungan diantaranya adalah bencana banjir, tanah longsor, dan erosi. Disamping itu, habitat flora dan fauna juga terganggu sehingga memutus siklus rantai makanan yang mengakibatkan

meningkatnya serangan hama tanaman di lahan sekitar hutan.

Hutan yang telah dieksploitasi harus direvitalisasi kembali untuk memperbaiki dan memperbaharui kondisi hutan. Peraturan menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor: P39/mnlhk/2017, revitalisasi hutan salah satunya dilaksanakan melalui program reboisasi yang pelaksanaannya melibatkan masyarakat sekitar hutan atau perhutanan sosial.

Pelaksanaan pengelolaan hutan ini adalah, pihak RPH menyediakan lahan di area hutan pasca panen beserta bibit pohon sedangkan pihak masyarakat melaksanakan penanaman pohon, masyarakat juga diperbolehkan untuk mengambil memanfaatkan kawasan hutan dengan tetap menjaga kelestarian hutan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat sekitar hutan pada pengelolaan hutan dapat berjalan dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kelestarian hutan. Ukuran partisipasi tersebut dinilai dari tingkat kegiatan pengelolaan hutan seperti perencanaan, persemaian, dan penanaman . (Nasih, 2009).

muhdi *et.al*, (2005), melakukan penelitian pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan kehutanan

dengan variabel *investasi human capital* dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara signifikan dan simultan *investasi human capital* dan iklim organisasi berpengaruh searah (positif) terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan masyarakat dalam program reboisasi hutan perlu diukur kinerjanya, karena ada dua aspek yang dikerjakan oleh masyarakat pada program ini, yaitu penanaman pohon hutan sebagai bagian dari program reboisasi dan pemanfaatan hutan oleh masyarakat yang umumnya dilakukan melalui budidaya tanaman pertanian. Oleh karena itu tingkat kinerja reboisasi hutan akan dilihat dari variabel pendukung yaitu komitmen dan tanggung jawab lingkungan.

Dr. Aguinis (2005), menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan aspek penting organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik. Kinerja merupakan proses yang terus menerus yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim, menyelaraskan kinerja dengan strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) yang dilaksanakan oleh pekerja maupun

anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan. Sedangkan Dr. Aguinis, (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan kondisi dimana kerja menjadi produktif dan apa yang diharapkan oleh pekerja bisa tercapai.

Nadiroh & Setyaningrum, (2016) dalam penelitian mengenai *Employees Environmental Performance Based on Conscientiousness, Agreeableness, Neuroticism, Openness, and Extraversion* menyatakan bahwa keberhasilan kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh *conscientiousness* atau kesungguhan karyawan dari suatu perusahaan berupa kecenderungan karyawan yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan di perusahaan.

Komitmen juga merupakan aspek penting dalam mencapai kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz (2017), menyatakan bahwa komitmen dapat berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan tanggung jawab menurut Stainer (2004), tanggung jawab didefinisikan sebagai tugas dari sebuah organisasi untuk menciptakan kesejahteraan dengan meminimalkan dampak buruk untuk melindungi dan memperluas aset sosial. Mazurkiewicz, n.d. (2011) menyatakan bahwa seringkali

tanggung jawab lingkungan dimaknai sebagai kemampuan perusahaan untuk menutupi implikasi lingkungan yang berasal dari produk operasi dan fasilitas perusahaan, menghilangkan limbah dan emisi, memaksimalkan efisiensi dan produktivitas sumber daya alam dan meminimalkan praktek-praktek buruk yang dapat mempengaruhi keberlangsungan sumber daya alam bagi generasi mendatang.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan komitmen dan tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan pada Program Reboisasi. Penelitian dilaksanakan di Resort Pemangku Hutan (RPH) Solokuro – Lamongan. Waktu penelitian dilaksanakan pada selama 6 (enam) bulan dari Februari – Juli 2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengambilan data dilakukan dengan pengisian kuisioner terhadap 75 responden masyarakat peserta program reboisasi dengan jawaban model skoring (nilai tertinggi 5 dan nilai terendah 1)

Pengajuan prasyarat analisis dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas,

dan uji kolinieritas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasional

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Instrumen variabel telah melalui uji prasyarat untuk mendapatkan butir-butir instrument yang valid, reliable, distribusi data normal, dan linier.

Penelitian ini menguji 3 (tiga) hipotesis yaitu : hubungan antara komitmen kerjasama kontrak lahan terhadap kinerja pengelolaan hutan, hubungan antara tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan, serta hubungan antara komitmen dan tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan.

### **a. Hubungan antara Komitmen terhadap Kinerja Pengelolaan Hutan**

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara komitmen dengan kinerja pengelolaan hutan. Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_i : \rho_{y1} > 0$$

Keterangan:

$\rho_{y1}$  : koefisien korelasi hubungan antara Komitmen terhadap Kinerja Pengelolaan hutan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara komitmen ( $X_1$ )

dan kinerja pengelolaan hutan (Y) yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,514. Sehingga besarnya nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,264. Hal ini berarti bahwa kinerja pengelolaan hutan (Y) dipengaruhi oleh komitmen ( $X_1$ ) sebesar 26,4%. Sementara 73,6% kinerja pengelolaan hutan (Y) dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Adapun hasil perhitungan nilai  $r$  dan  $r^2$  antara komitmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja pengelolaan hutan (Y) disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1**

Perhitungan Nilai R dan  $r^2$   
Komitmen terhadap Kinerja Pengelolaan Hutan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R tabel (n=75)
0,514	0,264	0,254	6,01489	0,227

Melihat hasil uji penelitian tersebut diatas, dalam penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa komitmen memiliki hubungan positif terhadap kinerja pengelolaan hutan. Sehingga bisa disimpulkan apabila komitmen tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pengelolaan hutan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Liou (2008), menyatakan bahwa atribut kesuksesan sebuah organisasi terletak pada komitmen dan

partisipasi dari pekerja atau anggota organisasi dimaksud. Komitmen yang tinggi pada lingkungan meningkatkan retensi pekerja, mengurangi beban biaya operasional, serta memicu peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kinerja reboisasi hutan dilihat dari aspek peserta program reboisasi dalam hal penyusunan rencana pengelolaan hutan, rehabilitasi dan konservasi hutan, penggunaan kawasan hutan sebagai pertanian, perlindungan hutan dan pemecahan masalah kerusakan hutan. Hasil dari perhitungan didapatkan nilai yang tinggi.

Hasil ini juga selaras dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait hubungan komitmen kerja terhadap kinerja. Rebecca 2013, menyatakan bahwa komitmen merupakan bagian penting dari mekanisme organisasi yang menghasilkan motivasi, produktivitas, kerja keras yang berujung pada pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian Irefin (Irefin & Mechanic, 2014) menyatakan bahwa komitmen juga memiliki sisi positif bagi perkembangan organisasi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rebecca (Tolentino, 2013), yang mencatat bahwa karyawan dengan rasa komitmen yang tinggi cenderung tidak terlibat dalam

perilaku tidak konsisten dan lebih bersedia menerima perubahan.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pada lingkungan kerja juga dilakukan pada berbagai bidang. (Memari, Mahdieh, & Marnani, 2013), meneliti pengaruh komitmen terhadap kinerja pada sektor perbankan dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi menentukan kinerja organisasi. Responden menyatakan bahwa dengan komitmen yang mereka bangun di lingkungan kerja menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi. Temuan juga mengungkapkan bahwa variabel demografi seperti, usia responden baik di sektor publik dan swasta tidak memiliki variasi signifikan dalam kinerja pekerjaan mereka. Namun responden dengan kelompok usia di bawah 25 tahun memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan kategori usia lainnya.

Sutanto menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan kontribusi besar kepada organisasi karena mereka tampil dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, pekerja yang ada berkomitmen untuk organisasi mereka senang menjadi anggota, percaya dan merasa baik tentang organisasi dan apa yang dipegangnya, dan berniat melakukan

apa yang baik untuknya dan organisasi (Sutanto, 1999).

#### **b. Hubungan antara Tanggung Jawab Lingkungan terhadap Kinerja Pengelolaan Hutan**

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan. Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_y = 0$$

$$H_i : \rho_{y2} > 0$$

Keterangan:

$\rho_{y2}$  : Koefisien korelasi hubungan antara Tanggung jawab lingkungan terhadap Kinerja Pengelolaan hutan

**Tabel. 2.**  
Perhitungan Nilai R dan  $r^2$   
Tanggung jawab lingkungan terhadap Kinerja  
Pengelolaan Hutan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	r tabel (n=75)
0,379	0,144	0,132	6,48847	0,227

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebagaimana disajikan pada Tabel 2. diperoleh nilai koefisien korelasi antara tanggung jawab lingkungan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pengelolaan hutan (Y) sebesar 0,379. Sehingga untuk jumlah responden (n) sebanyak 75 diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,227$  yang berakibat bahwa nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,514 > 0,227$ . Dengan dapat ditarik keputusan untuk menolak  $H_0$  atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara tanggung jawab lingkungan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pengelolaan hutan (Y).

Hasil tersebut selaras dengan beberapa penelitian yang dilaksanakan sebelumnya tentang tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja maupun budaya organisasi lainnya.

Tanggung jawab lingkungan merupakan kewajiban para pengambil keputusan untuk mengambil tindakan yang melindungi dan memperbaiki lingkungan secara keseluruhan. Pada kasus tanggung jawab lingkungan, ini merupakan kebijakan yang diturunkan dari lembaga pengelola atau RPH untuk dilaksanakan oleh masyarakat peserta program reboisasi untuk melakukan tindakan sesuai wawasan lingkungan (McDonald, 2014).

Kondisi tersebut sesuai dengan definisi tanggung jawab lingkungan yang disampaikan oleh Biermann, bahwa CSR sebagai kegiatan yang meningkatkan aktivitas kerja serta menguntungkan masyarakat (Biermann et al., 2012).

Dalam hal melakukan penelitian tentang budaya organisasi dan tanggung jawab lingkungan dimana hasil dari

penelitian tersebut memperlihatkan bahwa karyawan atau pekerja yang memiliki budaya rendah dan tanggung jawab lingkungan yang rendah memiliki level kinerja yang rendah, sedangkan karyawan dengan tanggung jawab lingkungan yang tinggi dan budaya yang tinggi memiliki level kinerja yang tinggi (Bhal, 2009)

Penelitian mengenai tanggung jawab dalam bentuk *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang didalamnya terdapat tanggung jawab lingkungan hubungannya dengan kinerja. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa tanggung jawab dalam bentuk CSR tersebut secara tidak langsung memiliki hubungan positif terhadap kinerja yang secara berurutan dilalui dengan pengenalan organisasi, kepuasan kerja kemudian kinerja yang baik.

Penelitian ini membuktikan hasil distribusi data dan analisis statistik pada hubungan tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab lingkungan memiliki hubungan terhadap kinerja pengelolaan hutan, tanggung jawab lingkungan akan meningkatkan kinerja pengelolaan hutan yang tinggi.

Hubungan tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan sejalan dengan pentingnya pelaksanaan tanggung jawab sosial dan

lingkungan yang dikemukakan oleh (Gilley & Rasheed, 2000) pertama, setiap bidang usaha atau bisnis harus merespon harapan masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab terhadap lingkungan sosial. Kedua, tanggung jawab sosial merupakan bentuk nilai berbagi (*share value*) dimana tanggung jawab tidak hanya dimaknai sebagai pemberian biaya atau modal tetapi lebih pada penciptaan berbagi nilai sebagai hubungan kerjasama yang saling menguntungkan. Lebih lanjut, Fu et. al mendefinisikan bahwa tanggung jawab sosial merupakan upaya yang dilakukan oleh kelompok bisnis maupun individu yang memperjuangkan seluruh kesejahteraan masyarakat (Fu, Gong, & Png, 2018).

**c. Komitmen dan Tanggung Jawab Lingkungan terhadap Kinerja Pengelolaan Hutan**

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara komitmen dan tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan. Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y1} = 0$

$H_i : \rho_{y1,2} > 0$

Keterangan:

$\rho_{y1,2}$  : Koefisien korelasi hubungan antara Komitmen dan Tanggung jawab lingkungan terhadap Kinerja Pengelolaan hutan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara komitmen ( $X_1$ ), tanggung jawab lingkungan ( $X_2$ ) dan kinerja pengelolaan hutan (Y) yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{y,12}$ ) sebesar 0,542. Sehingga besarnya nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,294. Hal ini berarti bahwa kinerja pengelolaan hutan (Y) dipengaruhi oleh komitmen ( $X_1$ ) dan tanggung jawab lingkungan ( $X_2$ ) sebesar 29,4%. Sementara 70,6% kinerja pengelolaan hutan (Y) dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Adapun hasil perhitungan nilai r dan  $r^2$  antara komitmen ( $X_1$ ), tanggung jawab lingkungan ( $X_2$ ) dan kinerja pengelolaan hutan (Y) disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.**

Perhitungan Nilai R Komitmendan Tanggung jawab lingkungan terhadap Kinerja Pengelolaan Hutan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.542 <sup>a</sup>	.294	.274	5.93374

Change Statistics				
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.294	14.986	2	72	.000

Melihat dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini diperoleh kejelasan bahwa kinerja merupakan target yang

ingin dicapai dalam mekanisme organisasi. Peningkatan kinerja memiliki hubungan dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu komitmen dan tanggung jawab lingkungan.

Kedua variabel bebas tersebut sama-sama terbukti memiliki hubungan positif terhadap kinerja pengelolaan hutan, sehingga apabila pada program reboisasi ini kinerja pengelolaan hutan yang ingin dicapai baik, maka pada tingkat peserta program harus ditingkatkan komitmen beserta tanggung jawab lingkungan dalam kegiatan program reboisasi.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian dan analisis statistik disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif antara komitmen terhadap kinerja pengelolaan hutan.
2. Terdapat hubungan positif antara tanggung jawab lingkungan terhadap kinerja pengelolaan hutan.
3. Terdapat hubungan positif antara komitmen dan tanggung jawab lingkungan secara bersama terhadap kinerja pengelolaan hutan.

Kesimpulan umum dari penelitian ini adalah bahwa kedua variabel bebas yang terdiri atas komitmen dan tanggung jawab lingkungan sama-sama terbukti memiliki hubungan positif terhadap

peningkatan kinerja pengelolaan hutan pada program reboisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pengelolaan hutan dengan baik, diperlukan tingkat komitmen kerja kontrak lahan dan tanggung jawab lingkungan pada program reboisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelaksanaan program reboisasi yang melibatkan masyarakat bisa tetap dilaksanakan di RPH Solokuro karena terbukti dapat meningkatkan kinerja pengelolaan hutan dengan baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aguinis, H. (2005). Performance management. *Performance Management - EDINBURGH Business School - Heriot-Watt University*, 2013, 48. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-5620-7.50013-9>
- Bhal, K. T. (2009). Organisational culture and environmental responsibility: a study of textile industry in India Sudhi Ranjan Dash Jitarani Udgata \*, 2(3).
- Biermann, F., Abbott, K., Andresen, S., Bäckstrand, K., Bernstein, S., Betsill, M. M., ... Zondervan, R. (2012). Transforming governance and institutions for global sustainability: Key insights from the Earth System Governance Project. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 4(1), 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2012.01.014>
- Fu, Q., Gong, J., & Png, I. P. L. (2018). Law, social responsibility, and

- outsourcing. *International Journal of Industrial Organization*, 57, 114–146.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2018.01.002>
- Gilley, K. M., & Rasheed, A. (2000). Making {More} by {Doing} {Less}: {An} {Analysis} of {Outsourcing} and its {Effects} on {Firm} {Performance}. *Journal of Management*, 26(4), 763–790.  
<https://doi.org/10.1177/014920630002600408>
- Hafiz, A. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2), 7.  
<https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000304>
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(3), 33–41.  
Retrieved from [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Mazurkiewicz, P. (n.d.). CORPORATE ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY : 1 Is a common CSR framework possible ?, 1–18.
- McDonald, F. (2014). Developing an Integrated Conceptual Framework of Pro-Environmental Behavior in the Workplace through Synthesis of the Current Literature. *Administrative Sciences*, 4(3), 276–303.  
<https://doi.org/10.3390/admsci4030276>
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. “A study of Meli bank.” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5), 164–171.
- muhdi. (2005). Pemanenan Kayu Dalam Sistem Tebang Pilih Tanam Indonesia ( TPTI ). *Repository Universitas Sumatera Utara*, 1, 1–4.
- Nadiroh, N., & Setyaningrum, E. (2016). Employees Environmental Performance Based On Conscientiousness, Agreeableness, Neuroticism, Openness, And Extraversion. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 5(1), 14–28.
- Sutanto, E. M. (1999). The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance, 1999, 47–56.
- Tolentino, R. (2013). Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51–59.  
<https://doi.org/ISSN2304-0777>