

Periode : Semester ganjil TA 2024/2025
Tahun : 2024
Skema Penelitian : Penelitian Dasar
Tema RIP Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan Karyawan, dan perilaku konsumen

LAPORAN AKHIR

Model Pengaruh Bahan Pengawet Pada Ikan Asin Dengan Perubahan Budaya Organisasi Di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara



TIM PENGUSUL:

Ketua Tim : Dr. Dra. TjiptoRini, M.Kes 8905101024

Mahasiswa : Haura Ashil 20230301004
Umi Kulsum 20230301070
Mariana 20230301043
Arniati Ngongo 20230301090
Amellia Afriyanti 20230301044

**Fakultas Ilmu Kesehatan/ Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Universitas Esa Unggul
2024**

**Lembar Pengesahan Laporan Akhir
Program Penelitian
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : MODEL PENGARUH BAHAN PENGAWET PADA IKAN ASIN DENGAN INTERVENSI PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASIDI WILAYAH KERJA PUSKESMAS KECAMATAN CILINCING JAKARTA UTARA
2. Nama Mitra Sasaran : Puskesmas Kecamatan Cilincing
3. Ketua Tim
- a. Nama Lengkap : Dr. Dra. TJIPTO RINI, M.Kes.
- b. NIDN :
- c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala (550)
- d. Fakultas/ Program Studi : Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan/ Fikes/Program Studi Magister Administrasi RS
- e. Bidang Keahlian :
- f. Nomor Telepon/ HP : 081332005028
- g. Email : tjipto.rini@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : -
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : -
6. Lokasi Kegiatan Mitra
- Alamat
- Kabupaten/ Kota KOTA ADM. JAKARTA UTARA
- Provinsi DKI JAKARTA
7. Periode/ Waktu Kegiatan : 1 Januari 2024 s/d 30 April 2024
8. Luaran yang Dihasilkan : Jurnal Internasional Bereputasi dan Berfaktor Dampak (Q1)
9. Usulan/ Realisasi Anggaran
- a. Dana Mandiri : 15.000.000
- b. Sumber Dana Lain (1) : 15.000.000

Jakarta, 29 Oktober 2024

Ketua Peneliti,



(Dr. Dra. TJIPTO RINI, M.Kes.)

NIDN/K. 8905101024

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan



Mengetahui,
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian
Masyarakat Universitas Esa Unggul

(Prof. Dr. APRILITA RINA YANTI EFF,
M.Biomed, Apt)
NIP/NIK. 215020572

(LARAS SITOAYU, S.Gz, M.K.M)

NIK. 215080596

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul penelitian : **Model Pengaruh Bahan Pengawet Pada Ikan Asin Dengan Perubahan Budaya Organisasi Di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara**

2. Tim peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang keahlian	Instansi asal	Alokasi waktu (jam per minggu)
1	Dr. Dra Tjipto Rini, M.Kes	Ketua	Manajemen Pelayanan Kesehatan	Universitas Esa Unggul	18 jam per minggu
2	Haura Ashil	Anggota 2 (mahasiswa)	Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	18 jam per minggu
3	Umi Kulsum	Anggota 3 (mahasiswa)	Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	18 jam per minggu
4	Mariana	Anggota 4 (mahasiswa)	Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	18 jam per minggu
5	Arniati Ngongo	Anggota 5 (mahasiswa)	Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	18 jam per minggu
6	Amellia Afriyanti	Anggota 6 (mahasiswa)	Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	18 jam per minggu

- Objek penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian) :
Tenaga kesehatan UKM di Puskesmas Cilincing Jakarta Utara
- Masa pelaksanaan :
Mulai bulan Januari 2024 s/d April 2024
- Usulan biaya penelitian : Rp. 15.000.000,- (Lima belas juta rupiah)
- Lokasi penelitian :
Cilincing Jakarta Utara
- Instansi lain yang terlibat :
Puskesmas Cilincing Jakarta Utara
- Temuan yang ditargetkan :
Ada kaitan antar beberapa variabel penelitian, sehingga bisa digeneralisasikan
- Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu :
Sangat berguna untuk menambah materi perkuliahan mata kuliah Metodologi Penelitian Prodi MARS
- Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran :
ESIC Journal dan diharapkan tahun 2024 sudah dipublish
- Rencana luaran : akan didaftarkan HaKI pada tahun 2024

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2010-2014, Pembangunan Kesehatan dilaksanakan melalui peningkatan: 1) Upaya Kesehatan, 2) Pembiayaan Kesehatan, 3) Sumber Daya Manusia Kesehatan, 4) Manajemen dan Informasi Kesehatan, dan 6) Pemberdayaan Masyarakat. Rencana Strategis Pembangunan Nasional Bidang Kesehatan tersebut sejalan dengan tujuan Program Pengelolaan Data dan Informasi Kesehatan yaitu meningkatkannya Pengembangan Sistem Informasi Kesehatan¹

Dalam rangka peningkatan kebijakan dan manajemen pembangunan kesehatan maka perlu adanya informasi kesehatan yang akurat, tepat waktu, dan lengkap sebagai bahan dalam proses pengambilan keputusan dalam pengolahan pembangunan kesehatan, serta menyediakan informasi untuk perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi program kesehatan dan meningkatkan kewaspadaan di semua tingkat administrasi¹.

Kementerian Kesehatan sudah sering memberi penyuluhan kesehatan ke masyarakat mengenai berbagai macam penyakit diantaranya penyakit berbasis makanan yang mengandung bahan pengawet. Salah satu makanan yang mengandung bahan pengawet yaitu ikan asin. Ikan asin merupakan lauk-pauk yang sering dikonsumsi oleh masyarakat di pesisir pantai, termasuk di Cilincing Jakarta Utara, karena selain harganya bisa terjangkau juga tahan lama. Proses pembuatan ikan asin memerlukan waktu beberapa hari sampai menunggu ikan benar-benar kering. Proses pengeringan biasanya hanya dijemur di terik matahari. Tentunya pada saat dijemur, banyak sekali lalat yang mengerubungi karena bau ikan sangat mengundang lalat, sehingga banyak lalat yang hinggap pada ikan tersebut dan sering buang kotoran serta bertelur pada ikan tersebut. Jika telur lalat dibiarkan, maka dalam beberapa jam sebelum ikan benar-benar kering, telur tersebut berubah menjadi ulat. Hal tersebut menyebabkan kerugian pada penjual ikan asin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 160 lahan pembuat ikan asin, terdapat 123 lahan pembuat ikan asin atau sekitar 76,87% yang menggunakan formalin sebagai bahan pengawet ikan asin. Setelah dilakukan penyuluhan kesehatan tentang bahaya formalin, terjadi

penurunan penggunaan formalin sebagai bahan pengawet tetapi penurunan tersebut tidak signifikan karena hanya terjadi penurunan sekitar 10,62% menjadi 66,25%. Bisa jadi, penyuluhan kesehatan tersebut hanya dilakukan sekali oleh peneliti⁵⁶.

Begitu juga berdasarkan hasil investigasi dan pengujian laboratorium yang dilakukan Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan (POM) di Jakarta sejak tahun 2006 ditemukan sejumlah produk pangan seperti ikan asin, mi basah, ayam potong dan tahu memakai formalin sebagai pengawet. Produk pangan berformalin itu dijual di sejumlah pasar dan supermarket di wilayah DKI Jakarta, Banten, Bogor, dan Bekasi. Temuan terbaru menyatakan bahwa beberapa produk permen susu dan makanan kecil kemasan/bermerk asal China juga mengandung formalin. Fakta ini tentu saja sangat mengkhawatirkan, karena formalin bukanlah zat aditif makanan, namun justru mengancam kesehatan. Produk-produk yang mengandung formalin itu tanpa sadar dikonsumsi masyarakat luas sehari-hari, karena tidak tahu bagaimana membedakan makanan berformalin ataukah tidak. Di samping itu dapat pula akibat ketidaktahuan dampak penggunaan formalin, zat ini masih luas dipergunakan. Dampak yang tak terlihat secara langsung ini juga membuat para produsen tidak peduli akan akibat jangka panjangnya. Akumulasi formalin terus-menerus dalam tubuh dapat berakibat fatal yang mengancam sistem keseimbangan tubuh⁷.

Formalin yang umum dikenal sebagai zat pengawet sediaan biologi atau mayat, banyak disalahgunakan untuk pengawet bahan makanan sehari-hari, seperti mi basah, tahu, bakso, ikan asin, ayam potong, ikan laut dan beberapa makanan lainnya. Beberapa jenis peralatan rumah tangga yang terbuat dari plastik atau melamin, seperti mangkuk, piring dan gelas juga menggunakan formalin. Peralatan itu hanya aman digunakan dalam kondisi dingin. Pengaruh formalin terhadap system tubuh tergantung pada berapa lama dan berapa kadar yang terakumulasi dalam tubuh. Faktor imunitas tubuh juga ikut menentukan. Namun bagi usia bayi dan anak kecenderungan bahaya formalin semakin besar, karena sistem imun tubuhnya belum sempurna. Sifat oksidator formalin dapat merusak sel-sel tubuh sehingga menghambat metabolisme, bahkan dapat mengakibatkan pertumbuhan sel yang abnormal yang kita sebut penyakit kanker²⁹.

Salah satu Puskesmas yang ada di Jakarta Utara yaitu Puskesmas Kecamatan Cilincing dan mengelola 11 (sebelas) Puskesmas Kelurahan. Struktur organisasi semua Puskesmas Kelurahan tersebut terdapat beberapa program; salah program yaitu Program

Kesehatan Lingkungan. Salah satu tugas pokok dan fungsi Program Kesehatan Lingkungan yaitu Penyehatan Makanan dan Minuman¹².

Berdasarkan data Puskesmas Kecamatan Cilincing, Program Kesehatan Lingkungan menunjukkan bahwa belum pernah melaksanakan kegiatan penyuluhan kesehatan ataupun pemantauan di wilayah perikanan termasuk cara pembuatan ikan asin. Kegiatan mereka masih fokus pada jajanan anak sekolah. Rencana ke depan dan sedang dalam pembenahan, kegiatan penyuluhan kesehatan dan pemantauan di wilayah perikanan akan dilaksanakan oleh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja¹².

Banyak penelitian tentang makanan yang mengandung formalin baik di DKI Jakarta maupun di beberapa wilayah Jakarta, terutama di wilayah Jakarta Utara sebagai produsen ikan asin. Belum ada penelitian tentang makanan yang mengandung formalin dikaitkan dengan *awareness management*, *organizational commitment* dan *responsive culture* dari Puskesmas. Oleh karena itu perlu penelitian lebih lanjut tentang makanan yang mengandung formalin dikaitkan dengan *awareness management*, *organizational commitment* serta penerapan modul *responsive culture* pelayanan kesehatan dari Puskesmas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah teoretis yang telah diuraikan dan pembatasan masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian berikut.

1. Berapa persen ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah atau produsen di Kecamatan Cilincing sebelum dilaksanakan penerapan modul *responsive culture* ?
2. Apa tipe budaya organisasi yang sedang berjalan di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing sebelum dilaksanakan penelitian ?
3. Bagaimana kondisi *awareness management*, *organizational commitment* serta budaya organisasi setelah dilatih budaya baru (*responsive culture*) di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing ?
4. Berapa persen ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah atau produsen di Kecamatan Cilincing setelah dilaksanakan penerapan modul *responsive culture* ?
5. Bagaimana hasil penerapan modul *responsive culture* di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing ?

6. Apakah ada pengaruh *awareness management* terhadap *organizational commitment* di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing ?
7. Apakah ada pengaruh *awareness management* terhadap *responsive culture* di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing ?
8. Apakah ada pengaruh *awareness management* terhadap ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing ?
9. Apakah ada pengaruh *organizational commitment* terhadap *responsive culture* di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing ?
10. Apakah ada pengaruh *organizational commitment* terhadap ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing ?
11. Apakah ada pengaruh *responsive culture* terhadap ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing ?
12. Bagaimanakah model jalur pengaruh ikan asin berformalin (baik secara langsung, tidak langsung, dan total) yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Membuktikan adanya pengaruh *awareness management* dan *organizational commitment* terhadap *responsive culture* serta implikasinya pada ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing Jakarta Utara.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagaimana deskripsi berikut.

1. Mengidentifikasi formalin pada ikan asin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing sebelum dilaksanakan penerapan modul *responsive culture*;
2. Menilai tipe budaya organisasi yang sedang berjalan di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing;
3. Menilai kondisi *awareness management*, *organizational commitment* pimpinan di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing setelah dilatih budaya baru (*responsive culture*);

4. Mengidentifikasi formalin pada ikan asin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing setelah dilaksanakan penerapan modul *responsive culture*;
5. Menilai hasil penerapan modul *responsive culture* di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing
6. Menganalisis pengaruh *awareness management* terhadap *organizational commitment* di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing;
7. Menganalisis pengaruh *awareness management* terhadap *responsive culture* di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing;
8. Menganalisis pengaruh *awareness management* terhadap ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing;
9. Menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *responsive culture* di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing;
10. Menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing;
11. Menganalisis pengaruh *responsive culture* terhadap ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing;
12. Mencari model terbaik jalur pengaruh ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

1. Ditemukannya model jalur pengaruh ikan asin berformalin yang diproduksi oleh pengolah ikan asin di Cilincing secara langsung maupun tidak langsung.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas dan akan memiliki dampak terhadap *performance* Puskesmas;
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk semua institusi pelayanan kesehatan pemerintah maupun swasta.

1.5 Inovasi IPTEKS

1. Penilaian budaya organisasi diambil dari teori Roger Harrison yang sangat fleksibel, karena hanya memuat yang pokok-pokok saja seperti orientasi kepada kekuasaan, orientasi kepada peran masing-masing pejabat, orientasi kepada tugas, dan orientasi kepada orang/masyarakat. Teori tersebut dikembangkan sendiri oleh peneliti dan memiliki karakteristik, yaitu 1) instrumen dalam bentuk kuesioner telah didesain sendiri oleh peneliti yang ditujukan kepada pimpinan dan staf Puskesmas untuk mengetahui budaya organisasi tempat penelitian serta dapat diterapkan di institusi yang berbeda, di tempat yang berbeda dan waktu yang berbeda pula; 2) menghasilkan suatu simpulan yang dapat digeneralisasikan sehingga simpulan tersebut juga berlaku bagi objek penelitian lain dan bisa digunakan pada waktu dan kondisi yang berbeda
2. Menemukan model jalur ikan asin berformalin melalui variabel *awareness management*, *organizational commitment* serta *responsive culture* Puskesmas. Jika memang berasal atau bermula dari *responsive culture*, maka beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing sesegera mungkin merubah cara pemantauan kesehatan khususnya penyehatan makanan dan minuman. Masing-masing Puskesmas harus bisa menerapkan *responsive culture* guna terlaksananya kegiatan rutin dan guna meningkatkan kinerja Puskesmas, sehingga meniadakan penggunaan formalin pada ikan asin yang diproduksi.
3. Membuat modul baru tentang *responsive culture* yang bisa diterapkan di Puskesmas lain selain beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing.

BAB 2

RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

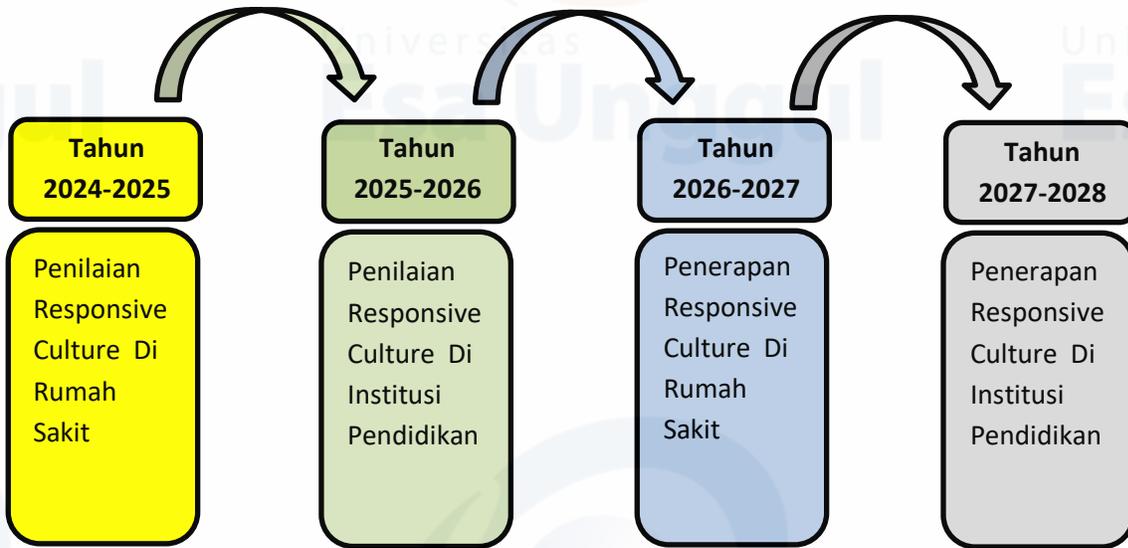
Penelitian ini merupakan bagian dari topik riset manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan, dan perilaku konsumen, dengan tema unggulan Kesehatan Dan Kesejahteraan di Universitas Esa Unggul. Penelitian ini juga penting dalam mendukung capaian Renstra Penelitian Perguruan Tinggi yaitu peningkatan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) kesehatan dengan penekanan pada promotif dan preventif serta rumusan perbaikan life style yang mendukung derajat kesehatan masyarakat, khususnya pada civitas academia di lingkungan Universitas Esa Unggul. Unit penelitian dan pengabdian masyarakat Universitas Esa Unggul merupakan kebijakan dalam pengelolaan penelitian jangka waktu 5 (lima) tahun. Penyusunan RIP Universitas Esa Unggul didasarkan pada Renstra, Standar Mutu Akademik dan Peraturan Akademik termasuk di dalamnya yang mengatur tentang definisi penelitian, etika dan norma penelitian serta Indikator Mutu Penelitian yang digunakan untuk memantau keberhasilan pencapaian sasaran dan strategi kinerja penelitian.

Unit penelitian Universitas Esa Unggul sebagai salah satu unit yang bertanggung jawab memberdayakan dan mengembangkan penelitian yang sesuai Renstra Universitas Esa Unggul. RIP inilah yang kelak diposisikan sebagai fasilitator penguat dan pengembangan di lingkungan Universitas Esa Unggul yang memberikan arah penelitian menjadi lebih berencana dan berhasil guna yang ditekankan pada kepentingan kesehatan bangsa Indonesia dan sekaligus sebagai tindakan koreksi bagi keberhasilan pengembangan penelitian.

Proses penyusunan RIP Universitas Esa Unggul diawali dengan melakukan pemetaan terhadap pencapaian penelitian yang telah dilakukan pada kurun waktu sebelumnya. Sementara, pendekatan yang dilakukan dengan sistem (bottom up), pada masing-masing fakultas. Disamping itu juga turut mencermati permasalahan dan tantangan yang terjadi di masyarakat. Fakultas Ilmu Kesehatan selalu melihat dan mengupayakan kesehatan masyarakat, baik secara individu maupun kelompok. Termasuk juga di dalamnya pelayanan kesehatan baik di rumah sakit maupun di Puskesmas.

Penelitian ini difokuskan pada masalah pelayanan kesehatan khususnya manajemen pelayanan kesehatan di beberapa rumah sakit, yang sesuai dengan beberapa matakuliah di program studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Esa

Unggul. Sementara peneliti juga mempunyai road map penelitian selama 5 (lima) tahun. Proses penelitian yang dilakukan digambarkan pada Road Map Penelitian berikut.



BAB 3

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

3.1 Formalin sebagai racun bagi tubuh manusia

Racun merupakan zat atau bahan yang bila masuk ke dalam tubuh melalui mulut, inhalasi, suntikan dan absorpsi melalui kulit, atau digunakan terhadap organisme hidup dengan dosis relatif besar akan merusak kehidupan atau mengganggu dengan serius satu atau lebih organ atau jaringan. Jenis zat yang berpotensi sebagai racun berasal dari rumah tangga : berupa disinfektan, insektisid. Dari pertanian : pestisida; medis : narkotika, obat keras dan obat lain; industri : logam berat, asam dan basa kuat; alam bebas : ganja, jamur, binatang berbisa¹⁶.

Tanda-tanda keracunan sangat tergantung kepada jenis dan kekuatan kerja racun serta organ sasaran dari zat racun tersebut. Banyak racun yang tidak menimbulkan gejala spesifik, misal koma : dapat ditimbulkan oleh keracunan hipnotik, stimulan, golongan salisilat, antidepresi dsb. Namun ada beberapa bahan kimia yang memberikan tanda/gejala khusus bila terjadi keracunan, misal : golongan hipnotik : menimbulkan koma dengan tonus dan reflek otot menurun golongan antikolinergik : menimbulkan gejala midriasis, takikardia, retensi urin, halusinasi kulit merah dan panas¹⁷.

Formalin merupakan bahan kimia yang membahayakan kesehatan manusia. Formalin merupakan racun bagi tubuh manusia dan dinamakan self poisoning. Gejala keracunan sangat tergantung kepada jenis dan kekuatan kerja racun serta tempat kerja (organ sasaran) dari zat racun tersebut. Banyak racun yang tidak menimbulkan gejala spesifik, misal koma dapat ditimbulkan oleh keracunan hipnotik, stimulan, gol. Salisilat, antidepresi dan sebagainya⁴⁵.

Dalam mengonsumsi bahan makanan kita harus mencermati makanan yang mengandung formalin. Kalau tahu tahan sampai berhari-hari, kenyal dan padat (tidak mudah hancur) sangat mungkin mengandung formalin. Sebetulnya, makanan yang mengandung formalin memiliki bau yang khas, sehingga bisa dideteksi oleh orang awam sekalipun. Ayam potong dan ikan yang diberi formalin dapat dilihat dari teksturnya yang lebih kasar atau agak keras dan lebih kering serta tak ada lalat yang mau hinggap. Namun kadangkala bila formalin yang digunakan sangat sedikit, tanda-tanda seperti itu sukar dikenali²⁹.

3.2 *Situational Awareness*

Situational awareness merupakan kemampuan untuk melakukan identifikasi, melakukan proses analisis, dan menerjemahkan secara komprehensif elemen kritis dari informasi mengenai apa yang terjadi¹⁹. Kesadaran adalah mengetahui situasi yang terjadi di sekitarnya dan merupakan suatu elemen persepsi terhadap lingkungan sekitarnya yang menyangkut ruang dan waktu⁸. Kesadaran ini merupakan dasar dalam mengambil keputusan yang tepat untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan tujuannya atau kinerja³⁵.

Kesadaran tumbuh dari berbagai sumber informasi yang didapat oleh seseorang, berasal dari indera penglihatan, pendengaran, sensorik, perasa, penciuman, atau berasal dari sesuatu sumber yang ringan sampai ekstrem¹⁵. Kesadaran ini berperan dalam: (1) lingkungan yang dinamis misalnya dunia penerbangan, mengemudi³⁵, (2) lingkungan yang membahayakan misalnya operasi militer, bencana, terorisme¹³ dan (3) lingkungan yang berkaitan antara manusia dengan komputer³⁹. Puskesmas memiliki lingkungan yang sama dengan keadaan tersebut, sehingga kesadaran ini penting bagi seorang manajer dalam mengambil keputusan.

3.2.1 **Tingkat Kesadaran**

Tingkat kesadaran situasional awalnya dikembangkan untuk memahami tugas penerbangan (misalnya pilot pesawat dan kontrol lalu lintas udara ketika orang diharuskan untuk tetap *up-to-date* dengan kedinamisan perubahan lingkungan). Dalam perkembangannya, Endsley berpendapat bahwa hal itu bisa digunakan untuk keperluan lain seperti pembangkit listrik, petro-kimia, nuklir, komando dan kontrol, kedokteran, dan lain-lain. Pada intinya, tugas apa pun yang mengharuskan orang untuk melacak peristiwa, yang terpenting dalam penelitian ini adalah penilaian situasional dan aplikasi. Tingkat kesadaran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tingkat 1: persepsi, merupakan dasar pengetahuan terhadap lingkungan kerja berdasarkan informasi yang didapat melalui penglihatan, perabaan, perasaan³⁵.
- b. Tingkat 2: komprehensi, merupakan kemampuan untuk dapat merangkai secara komprehensif data atau informasi yang didapat untuk menjadi suatu arti sehingga dapat dipertimbangkan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan.
- c. Tingkat 3: proyeksi, merupakan kemampuan untuk meramalkan keadaan lingkungan pada masa mendatang berdasarkan interpretasi informasi dan analisis data yang ada.

3.3 *Organizational Commitment*

Komitmen pada organisasi atau *organizational commitment* adalah seberapa jauh seseorang mempunyai keterikatan dengan organisasi tempatnya bekerja. *Organizational commitment* adalah kekuatan seorang anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi⁴⁷. Di sinilah letak perbedaannya dengan *organizational loyalty*. Loyalitas pada organisasi merupakan salah satu bagian kecil dari komitmen pada organisasi, walaupun pada banyak organisasi loyalitas karyawan pada karier mendapat tempat yang lebih tinggi daripada loyalitas pada organisasi⁶¹. Banyak karyawan menggunakan dedikasi dan loyalitasnya kepada organisasi hanya sebagai taktik untuk peningkatan karier.

Wether dalam suatu penelitiannya pada 100 perusahaan terbesar di Amerika Serikat menunjukkan bahwa 51% dari CEO menghabiskan seluruh kariernya dalam perusahaan yang sama³⁶. Di Jepang karyawan cenderung sangat loyal pada perusahaan yang sama seumur hidup karirnya, dan di banyak perusahaan orang diterima untuk bekerja seumur hidup dan pindah pekerjaan ke perusahaan lain bagi masa depan karier seseorang sangat jarang terjadi⁶¹.

Organizational comitment adalah salah satu dari 3 (tiga) variabel dari fondasi blok bangunan perilaku organisasi (*the basic building blocks of organizational behavior*) selain sikap kerja (*job attitudes*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Walaupun ada berbagai definisi dan pengukuran atas komitmen organisasi, sebagai sebuah sikap, *organizational commitment* lebih sering didefinisikan sebagai: (1) suatu keinginan kuat seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi tertentu, (2) kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, (3) secara pasti percaya dan menerima berbagai tujuan dan nilai organisasi³⁶.

Sikap komitmen pada organisasi ditentukan oleh sejumlah variabel individu, variabel organisasi, bahkan variabel non-organisasi. Karakteristik individu yang dapat mempengaruhi komitmen individu pada organisasi adalah: (1) umur, (2) lama bekerja dalam organisasi, dan (3) watak, seperti perasaan positif atau negatif, pengawasan internal atau eksternal³⁶.

Variabel organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen individu pada organisasi misalnya desain kerja dan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh orang yang menjadi penyelia karyawan³⁶. Kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana yang memberdayakan karyawan akan berdampak pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi, ia

akan memberikan secara maksimal kemampuannya kepada organisasi¹⁴, sedangkan ada pendapat lain yang mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi berhubungan dengan perilaku kepemimpinan⁴¹.

Ketersediaan pilihan lain pada saat mendaftar jadi anggota suatu organisasi adalah salah satu variabel non-organisasi yang dapat berpengaruh pada komitmen individu pada organisasi⁴⁸. Senada dengan hal itu, Mowday mencoba memvisualisasikan komitmen awal seorang karyawan pada suatu organisasi. Hal ini sangat tergantung pada karakteristik individu, faktor pemilihan pekerjaan, dan berbagai harapan atas pekerjaan yang dipilih. Demikian pula dengan berbagai pengalaman awal di tempat kerja yang dapat berpengaruh pada komitmen awal melalui variabel antara, yaitu perasaan bertanggungjawab. Komitmen individu pada organisasi dapat memperkecil tingkat *turnover* karyawan, keterlambatan dan absentisme, dan mempertinggi kinerja individual⁴³. Komitmen karyawan yang rendah pada organisasi akan cenderung memperbesar *turnover*, memperkecil keterlambatanke tempatkerja maupun absentisme¹⁸. Menurut penelitiannya pada tahun 1988, Bechtold menemukan bahwa kepuasan karyawan karena harapan dan kebutuhannya dipenuhi oleh manajemen akan mempengaruhi produktivitasnya.

Teori yang sangat terkenal mengatakan bahwa ada 3 (tiga) macam *organizational commitment*: (1) *affective commitment*, (2) *continuance commitment*, dan (3) *normative commitment*. *Affective commitment* adalah jenis komitmen pada organisasi yang dilandasi keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, berdasarkan 3 (tiga) faktor, (a) keyakinan pada berbagai tujuan dan nilai organisasi, (b) keinginan untuk memperjuangkan kepentingan organisasi, dan (c) keinginan untuk tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi. *Continuance commitment* berhubungan dengan kecenderungan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena tidak mampu meninggalkan organisasi⁴². Kadang-kadang hal ini terjadi karena karyawan percaya bahwa apabila keluar dari organisasi, merekaakan kehilangan berbagai investasi waktu, usaha, dan keuntungan yang tidak tergantikan lagi. *Normative commitment* adalah suatu kewajiban yang terasa perlu untuk tetap sebagai anggota organisasi. Karyawan yang mempunyai *normative commitment* tetap bekerja dalam suatu organisasi karena merasa seperti sudah seharusnya⁴⁷.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa komitmen pada organisasi adalah lebih dari sekadar suatu sikap loyal dari karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja,

merupakan suatu proses yang sedang berlangsung pada anggota organisasi dalam mengekspresikan kepeduliannya pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. Berdasarkan batasan tersebut, Mowday, *et.al.* membangun instrumen *organizational commitment* untuk mengukur komitmen organisasi yang umum dipakai.

3.4 Budaya Organisasi

Kultur atau budaya adalah sesuatu yang sangat kompleks. Kompleksitas dan pendekatan multi dimensional adalah ciri khas dalam pembahasan mengenai budaya. *American Heritage Dictionary* mendefinisikan budaya sebagaimana yang dikutip oleh Kotter dan Heskett sebagai berikut³³:

"the totality of socially transmitted behavior patterns, arts, beliefs, institutions, and all others products of human work and thought characteristics of a community or population".

Budaya pada dasarnya tersusun berlapis-lapis. Menurut para ahli, sebagaimana dikatakan Hans J. Daeng, setiap kebudayaan paling sedikit memiliki tiga wujud, yaitu (1) wujud kebudayaan sebagai himpunan gagasan, (2) wujud kebudayaan sebagai sejumlah perilaku yang berpola, dan (3) wujud kebudayaan sebagai sekumpulan benda atau artefak. Sebagai kumpulan gagasan, budaya tidak tampak atau bersifat abstrak¹⁰. Dalam wujud ini ia disebut *cultural system* atau sistem budaya, dan disebut *covert culture*. Dalam wujud yang kedua, kebudayaan disebut *social system*. Wujud ketiga dari kebudayaan disebut sebagai kebudayaan fisik atau *physical culture*. Wujud budaya yang kedua dan ketiga disebut juga *overt culture*¹⁰. Secara lebih rinci sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno Hadi:

"yang kelihatan di permukaan adalah lapisan produk budaya atau artefak dan kreasi seperti teknologi, kesenian, nyanyian-nyanyian, berbagai cerita rakyat, upacara, adat kebiasaan, lambang dan sebagainya. Lapisan di bawahnya adalah berbagai nilai budaya yang menentukan kaidah apa yang baik dan benar dan apa yang tidak baik dan tidak benar. Pada lapisan yang paling dasar terdapat berbagai asumsi budaya, yaitu pandangan dasar mengenai hubungan dengan lingkungan, seperti hakekat kenyataan, waktu dan ruang, hakekat manusia, hakekat kegiatan manusia dan hakekat hubungan kemanusiaan"

Terminologi budaya organisasi dimunculkan pertama kali sebagai kajian akademik di Amerika Serikat oleh Pettigrew pada tahun 1979 dalam tulisannya yang dimuat

Administrative Science Quarterly dengan judul "On Studying Organizational Cultures." Menurut Hofstede, terminologi yang sama dalam bentuk singular telah digunakan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton dalam *The Managerial Grid* (Houston, Texas: Gulf) pada tahun 1964 untuk menggambarkan apa yang dinamakan iklim (*climate*) organisasi. Terminologi yang kemudian lebih akrab dikenal dengan *corporate culture* sesungguhnya telah dilukiskan oleh Silverzweig dan Alien pada tahun 1976 namun menjadi lebih populer setelah pada tahun 1982 penulis Deal dan Kennedy (*Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life*), dan Peters dan Waterman (*In Search of Excellence*) mempublikasikan karyanya²⁸.

Budaya perusahaan (*corporate culture*) adalah aplikasi dari budaya organisasi di tingkat badan usaha. Menurut pendapatnya dalam teori organisasi, organisasi sebagai alat untuk mengupayakan dan memenuhi kebutuhan manusia yang semakin banyak dengan sumber yang semakin terbatas, mempunyai tiga fungsi dan oleh karenanya memiliki tiga sosok: (1) sebagai alat menciptakan nilai tambah yang setinggi-tingginya yaitu organisasi produsen, badan usaha, perusahaan, pencipta laba, (2) terdapat mekanisme untuk mengurangi kesenjangan yang diakibatkan oleh sosok pertama yaitu berbagai organisasi sosial, nirlaba, (3) sebagai pengendali, pengatur terhadap proses dan produk fungsi pertama dan fungsi kedua yang diwakili oleh berbagai lembaga negara dan organisasi pemerintah. Dengan demikian, dapat dipelajari berbagai sosok budaya organisasi yakni budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik, dan budaya organisasi sosial⁴⁶.

Dalam bukunya, baik edisi pertama maupun kedua, Schein mengidentifikasi masing-masing tingkat sebagai berikut: pada tingkat pertama terdapat artefak, *personal enactment*, perilaku yang dapat dilihat dan didengar, teknologi, seni, seremoni, dan lambang. Pada tingkat kedua terdapat berbagai nilai yang telah teruji dalam kelompoknya dan menjadi pegangan hidup bersama. Keberadaan lapisan kedua ini lebih disadari daripada yang ada di lapisan ketiga, yaitu berbagai asumsi dasar yang tidak tampak, tidak disadari keberadaannya, dan tidak perlu dipersoalkan adanya (*taken/or granted*)⁵¹.

3.4.1 Beberapa Macam Budaya Organisasi

Deal dan Kennedy, penulis awal dalam bidang ini dan kemudian diikuti oleh banyak penulis lainnya, mengategorikan budaya perusahaan berdasarkan derajat risiko yang bertalian

dengan kegiatan usaha dan kecepatan perusahaan memperoleh umpan-balik atas suatu keputusan atau strategi. Ada empat budaya generik (*four generic endures*): (1) Budaya Kasar (*The Tough-guy. Macho Culture*); (2) Budaya Kerja-Keras (*The Work Hard Culture*); (3) Budaya Taruhan (*The Bet Your Company Culture*); dan (4) Budaya Proses (*The Process Culture*)¹¹.

Bagi Puskesmas dengan karakteristik *high contact, customised, dan personal services*, untuk meningkatkan kompetensi yang berakibat pada produk jasa pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan konsumennya, selain ditentukan oleh faktor sumber daya manusia penyaji, mutu jasa ditentukan juga oleh proses penyajiannya. Oleh karena itu, budaya organisasi Puskesmas dapat mengadopsi teori budaya organisasi dari Deal dan Kennedy, tetapi harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi Puskesmas.

3.4.2 Perubahan dan Rekayasa Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi yang mulai bangkit kembali akhir-akhir ini berbeda dengan pengertian sebelumnya. Menurut Susanto, jika definisi sebelumnya lebih mengungkap mengapa suatu perusahaan atau organisasi dapat berhasil, kini pengertian budaya lebih bermakna pada bagaimana merekayasa budaya organisasi sebagai suatu alat dalam meraih tujuan organisasi⁵³.

Dengan menggunakan model Edgar H. Schein, rekayasa budaya organisasi dapat dilakukan mulai dari mengubah yang tidak tampak dan yang ada di dalam pikiran (*mindset*) anggota organisasi yaitu pola pikir, cara pandang, atau paradigma, berbagai nilai dan keyakinan dasar, sampai dengan perubahan pada perilaku yang tampak dari luar, yang dirancang melalui sistem manajemen. *Mindset* yang tidak tampak ini adalah landasan yang mendasari perilaku yang tampak dari para anggota dari suatu organisasi, agar suatu organisasi efektif dalam memasuki lingkungan bisnis yang dijalaninya, semua anggotanya dituntut memiliki sikap mental atau *mindset* yang sesuai dengan lingkungan tersebut. Perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis suatu organisasi menuntut manajemen melakukan *updating mindset*. Rekayasa dapat dilakukan melalui pendidikan, pengalaman, bahkan melalui prasangka. Jadi, dalam pengertian inilah budaya organisasi yang kembali marak dibahas dalam kepustakaan organisasi dan manajemen mutakhir lebih dipandang sebagai alat manajemen. Untuk menggambarkan kedudukan nilai individual dan nilai inti

budaya suatu organisasi terhadap lingkungan bisnis dimana organisasitersebut beroperasi, Taft,*et.al.* menekankan pentingnya penyesuaian internal sebagai adaptasi dengan kekuatan perubahan eksternal⁵⁵.

Proses rekayasa budaya organisasi dilakukan dengan upaya pembentukan *mindset* yang sesuai dengan lingkungan bisnis organisasi yang bersangkutan. Pembentukan *mindset* ini dapat dilakukan melalui proses pembelajaran dan pengamatan. Sehubungan dengan itu, untuk lingkungan bisnis saat ini, ada 5 (lima) *mindset* yang perlu dibentuk dalam benak para pelaku bisnis, yaitu: (1) paradigma nilai pelanggan (*customer value mindset*), (2) paradigma peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement mindset*), (3) paradigma peluang (*opportunity mindset*), (4) paradigma lintas fungsi (*cross-functional mindset*), dan (5) paradigma pemberdayaan karyawan (*employee empowerment mindset*)⁴⁴

3.4.3 Nilai sebagai Pedoman Tingkah Laku

Sistem nilai budaya menurut Daeng merupakan bagian dari sistem budaya yakni dari aspek himpunan gagasan, sejumlah pandangan mengenai soal-soal yang paling berharga dalam hidup. Sebagai inti dari suatu sistem budaya, sistem nilai atau budaya menjiwai semua pedoman yang mengatur perilaku kelompoknya berupa adat istiadat, sistem norma, aturan etika, aturan moral, aturan sopan santun, pandangan hidup, dan ideologi³. Kluckohn, sebagaimana dikutip Hofstede, memberikan batasan nilai sebagai berikut:

“A value is a conception, explicit or implicit, distinctive of an individual or characteristic of a group, of the desirable which influences the selection from available modes, means and ends of actions”¹⁵

Menurut Danandjaja, sebagaimana dikutip Ndraha nilai adalah pengertian (*conception*) yang dihayati seseorang mengenai sesuatu yang lebih penting atau kurang penting, yang baik atau kurang baik.

Berdasarkan batasan tersebut, sistem nilai dapat dikonstruksi menurut berbagai kategori tertentu, misalnya berdasarkan pertimbangan kebutuhan: lebih penting atau kurang penting, berdasarkan pertimbangan moral atau kesadaran etik: yang baik atau kurang baik, dan berdasarkan pertimbangan logika: yang benar atau kurang benar²³. Berbagai nilai yang dihayati seseorang adalah sistem nilai objektif dan intrinsik, karena dapat dipelajari atau ditransfer kepada orang lain. Sistem nilai ini dijadikan dasar bagi penyusunan sistem nilai

normatif sebagai bahan pembentukan etika dan moral. Transformasi nilai atau transmisi nilai, misalnya dilakukan melalui program belajar-mengajar, melalui conloh, dan teladan⁵⁰.

Lebih lanjut, menurut Ndraha, karena nilai bersifat abstrak, nilai baru dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau *vehicle* tertentu yang disebut kultur atau budaya. Keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan haruslah selaras, searah, setujuan, serasi atau *ekuivalen* dan seimbang, yaitu bobot nilai sama dengan kapasitas *vehicle*. Suatu nilai hadir atau menghadirkan dirinya melalui empat macam wahana, yaitu raga, perilaku, sikap (*attitude*), dan pendirian dasar (*basic*). *Vehicle* berbentuk dasar inilah yang tertanam melalui proses percaya, juga bisa melalui proses belajar, sehingga nilai yang terbentuk menjadi bagian dasar pribadi seseorang⁴⁶.

Nilai dikatakan sebagai pedoman tingkah laku karena orang tidak hanya bersikap dan berperilaku atas dasar apa yang diketahuinya (ranah kognitif), tetapi juga dikendalikan oleh sistem nilai yang dihayatinya. Oleh karena itu, untuk memahami tingkah laku seseorang sebagai variabel tergantung, tidak cukup atas dasar tinjauan terhadap aspek kognitif yang dimiliki oleh seseorang, tetapi juga menggali variabel bebas lainnya yakni berbagai nilai yang dihayatinya, yang turut berperan dalam mengendalikan dan mengarahkan tingkah laku orang tersebut. Dalam konteks perilaku sumber daya manusia dalam suatu organisasi, komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja adalah dua variabel penting yang sering dipakai sebagai ukuran pada tingkat mikro atau individual³⁶.

3.4.4 Hamzah (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran budaya organisasi dan *mindset* petugas penanggulangan TB Paru melalui strategi DOTS di Puskesmas kota Kendari. Hasil analisis sebaran kuesioner tentang budaya organisasi yang hidup dan berkembang di dua Puskesmas, yaitu Labibia dan Perumnas, diperoleh gambaran distribusi kebudayaan yang dapat dilihat pada tabel berikut²⁷.

Tabel 3.1 Sebaran Persepsi Responden (N=14) tentang Orientasi Organisasi dan Individu terhadap Kebudayaan Organisasi di Puskesmas Labibia kota Kendari Tahun 2021

Jenis Kebudayaan Organisasi	Orientasi Organisasi	Orientasi Individu
<i>Power Culture</i>	40 (19,05%)	5 (2,38%)
<i>Role Culture</i>	76 (36,19%)	64 (30,48%)
<i>Task Culture</i>	55 (26,19%)	89 (42,38%)
<i>Person Culture</i>	39 (18,07%)	52 (24,6%)
Jumlah	210 (100%)	210 (100%)

Sumber: *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, FKM Makassar, 2016.

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa *Role Culture* lebih tinggi daripada *Task Culture* karena kadang-kadang pengambilan keputusan dilakukan langsung oleh Kepala Puskesmas Labibia dalam hal yang mendesak, karena *programmer* yang ada langsung bertanggung jawab kepada kepala puskesmas.

Tabel 3.2 Sebaran Persepsi Responden (N=14) tentang Orientasi Organisasi dan Individu terhadap Kebudayaan Organisasi di Puskesmas Perumnas Kota Kendari Tahun 2021

Jenis Kebudayaan Organisasi	Orientasi Organisasi	Orientasi Individu
<i>Power Culture</i>	76 (14,07%)	16 (2,96%)
<i>Role Culture</i>	336 (62,22%)	115 (21,29%)
<i>Task Culture</i>	95 (17,59%)	344 (61,85%)
<i>Person Culture</i>	35 (6,48%)	65 (12,03%)
Jumlah	210 (100%)	210 (100%)

Sumber: *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, FKM Makassar, 2021.

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa pada Puskesmas Perumnas, kepala Puskesmas sangat berperan dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan birokrasi agak terlambat, bahkan *programmer* hampir tidak pernah berperan dalam pengambilan keputusan. Diperoleh gambaran budaya organisasi yang berkembang di Puskesmas kota Kendari, khususnya Puskesmas Labibia dan Puskesmas Perumnas, adalah *Role Culture*, tetapi budaya organisasi yang diinginkan karyawan adalah *Task Culture*. Terdapat kesamaan budaya organisasi di kedua puskesmas, namun demikian terdapat perbedaan *mindset* dari petugas TB Paru. Petugas TB Paru Puskesmas Labibia mempunyai *mindset* lebih baik sehingga program DOTS jauh lebih berhasil daripada Puskesmas Perumnas. Diperoleh gambaran tentang *mindset* petugas penanggulangan TB Paru yang berbeda antara kedua Puskesmas. Petugas

Puskesmas Labibia yang melayani TB Paru berpandangan bahwa pasien TB Paru itu harus dilayani dengan baik, kebanyakan orang tidak mampu dengan pengetahuan yang sangat kurang.

3.4.5 *Responsive Culture*

Menurut *English—English Dictionary*, *responsiveness* menunjukkan kualitas seseorang yang bereaksi dengan cepat terhadap suatu rangsangan. Menurut *Management Dictionary*, *responsiveness* adalah sebuah tindakan yang diambil yang tidak perlu informasi sebelumnya. Menurut *Telecommunication Dictionary*, *responsiveness* adalah kemampuan suatu entitas untuk menyediakan layanan dalam waktu yang dibutuhkan. Menurut peneliti, tahapan terbentuknya perilaku *responsiveness* adalah sebagai berikut:

1. *Sensitive*, contoh salah satu sifat: *interest*
2. *Antisipative*, contoh salah satu sifat: *proactive*
3. *Reactive*, contoh salah satu sifat: *inisiative*

Menurut Schein *culture* mempunyai tiga aspek, yaitu (1) *basic assumption (mindset)*, (2) *consensus* (nilai yang disepakati), dan (3) *artifact* (perilaku). Wertz dalam *Responsive Space Conference* menyatakan bahwa ada tingkat respon untuk sistem pesawat yang akan diluncurkan dan tingkat respon untuk pesawat yang sudah di orbit dan sekarang sedang dikembangkan oleh NASA⁶². Peneliti mengadopsi teori Wertz dan menetapkan adanya level respon yang termasuk dalam dimensi waktu atau *time oriented*. *Suggestions, effort, appeal*, dan *influences* yang diperoleh dari subjek pimpinan karena segala sesuatu yang terjadi di Puskesmas harus diketahui oleh pimpinan setempat. Oleh karena itu, ada dimensi subjek atau *people oriented*. Tenaga Puskesmas diharapkan mampu mengelola lingkungan kerja untuk kepentingan orang lain meskipun dia sedang bekerja. Oleh karena itu, ada dimensi objek atau *activity oriented*. Jadi, apabila diterjemahkan, *responsive culture* adalah budaya dari sebuah organisasi yang berawal dari para anggota organisasinya yang memiliki perasaan *sensitive*, cara berpikir *antisipative*, dan cepat bereaksi. Beberapa sifat *responsive culture* yaitu *interest, replying, responding, answering, appeals, active, inisiative, dan proactive*. *Output* yang dihasilkan berupa *efforts, suggestions, dan influences*. Hasil produknya berkualitas dan selalu *responsive* terhadap lingkungan organisasi, baik lingkungan internal maupun eksternal, yang berbasis pada *time oriented, people oriented, dan activity oriented*.

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1 Rancang Bangun Penelitian

1. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* dan melihat hubungan kausalitas yaitu mengkaji dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penjelasan variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu pengaruh *awareness management*, *organizational commitment* terhadap *responsive culture* serta implikasinya pada ikan asin berformalin.
2. Sebelum dilakukan penelitian diidentifikasi dulu kandungan formalin pada ikan asin.
3. Ada 4 tahapan penelitian yang dilakukan :
 - Tahap I : identifikasi kandungan formalin pada ikan asin
Hasil : diketahui ikan asin yang berformalin, dinyatakan dalam persentase
 - Tahap II : menilai budaya organisasi yang sedang berlangsung di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing
Hasil : diketahui tipe budaya organisasi di beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing
 - Tahap III : memberi pengertian *responsive culture* ke pimpinan dan staf beberapa Puskesmas Kelurahan wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing
Hasil : menerapkan modul *responsive culture* pada pelayanan kesehatan Puskesmas khususnya program penyehatan makanan dan minuman
 - Tahap IV : penilaian *awareness management*, *organizational commitment*, *responsive culture* serta identifikasi kandungan formalin pada ikan asin setelah penerapan modul *responsive culture*
Hasil : - diketahui nilai *awareness management* Puskesmas
- diketahui nilai *organizational commitment* Puskesmas
- diketahui nilai *responsive culture* Puskesmas
- diketahui kandungan formalin pada ikan asin, dinyatakan dalam persentase
 - Tahap V : menganalisis antar variabel

- Hasil : - diketahui model jalur pengaruh (baik secara langsung, tidak langsung dan total) ikan asin yang berformalin yang diproduksi oleh masyarakat di Kecamatan Cilincing Jakarta Utara
- diketahui hasil dan kegunaan *modul responsive culture* untuk pelayanan kesehatan khususnya bidang penyehatan makanan dan minuman

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di beberapa Puskesmas Kelurahan yang termasuk wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara. Sementara waktu penelitian mulai bulan Januari 2024 sampai April 2024.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu Kepala dan staf di bagian Program Kesehatan Lingkungan Puskesmas. Sampel dipilih semua Kepala Puskesmas Kelurahan dan semua staf di bagian Program Kesehatan Lingkungan yang berada di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

4.4 Cara Pengambilan Sampel

Memberi tawaran setuju atau tidak setuju ke semua Kepala Puskesmas Kelurahan dan semua staf di bagian Program Kesehatan Lingkungan di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara, bahwa akan dilakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi. Bila ada yang setuju, maka dianggap sebagai sampel penelitian.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data khusus *responsive culture* dilakukan dengan cara pengisian kuesioner terhadap pimpinan Puskesmas serta staf di bagian Program Kesehatan Lingkungan yang telah bekerja minimal 3 (tiga) tahun pada Puskesmas tersebut, karena waktu 3 (tiga) tahun tersebut sudah menunjukkan budaya kerja. Apabila belum menunjukkan *responsive culture* maka responden diberi modul dan dilatih tentang *responsive culture* dan diintervensi supaya *responsive culture* tersebut diterapkan. Pengisian kuesioner untuk menilai *awareness*

management hanya dilakukan oleh pimpinan Puskesmas. Pengisian kuesioner untuk menilai *organizational commitment* dilakukan oleh pimpinan Puskesmas dan staf di bagian Program Kesehatan Lingkungan. Untuk identifikasi ikan asin yang berformalin diperiksa di laboratorium.

4.6 Sumber Informasi

Sumber informasi yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Sumber Informasi dan Jumlah Responden Masing-masing Variabel Penelitian di Lokasi Penelitian

No.	Variabel	Sumber Informasi	Jumlah Responden
1.	<i>Awareness Management</i>	Pimpinan Puskesmas	11
2.	<i>Organizational commitment</i>	Pimpinan Puskesmas dan staf	48
3.	<i>Responsive culture</i>	Pimpinan Puskesmas dan staf	48

Adapun kriteria inklusi dan eksklusi adalah sebagai berikut :

a. Kriteria inklusi

Kriteria inklusi adalah kriteria dimana subjek penelitian dapat mewakili dalam sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel yaitu :

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Kepala Puskesmas atau yang mewakili dan sudah bekerja minimal 3 (tiga) tahun;
- 2) Semua staf program Kesehatan Lingkungan dan sudah bekerja minimal 3 (tiga) tahun;
- 3) Bersedia menjadi responden

b. Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian

Kriteria eksklusi penelitian ini meliputi :

- 1) Kepala Puskesmas yang mengundurkan diri selama proses penelitian berlangsung.
- 2) Staf di bagian Program Kesehatan Lingkungan yang mengundurkan diri selama proses penelitian berlangsung
- 3) Sebelum penelitian selesai, ternyata sudah pensiun
- 4) Sakit dalam jangka waktu lama

- 5) Tidak bersedia lagi menjadi responden karena sesuatu hal.

4.7 Variabel Penelitian

Variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan sifat pengukurannya, yaitu pengukuran secara langsung dan pengukuran secara tidak langsung melalui indikatornya; sifat pengaruh terhadap variabel lain dan cara penentuan nilai dalam model. Berdasarkan sifat pengukurannya, variabel dikelompokkan menjadi variabel terobservasi (*observable variables*) dan variabel laten (*latent variables*). Variabel terobservasi merupakan variabel yang dapat diukur secara langsung, mencakup semua *item* yang ada di dalam kuesioner, sedangkan variabel laten diartikan sebagai variabel yang tidak dapat diukur langsung, namun diestimasi melalui indikatornya. Berdasarkan sifat pengaruhnya, variabel dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi variabel *independent* dan *dependent*. Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, variabel dapat dikelompokkan ke dalam variabel eksogen (*exogenous variables*) dan variabel endogen (*endogenous variables*).

4.8 Instrumen Penelitian

Ada beberapa instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data primer yaitu:

1. Lembar kuesioner untuk menilai tipe budaya organisasi yang sedang berlangsung;
2. Lembar kuesioner untuk menilai *awareness management*, *organizational commitment* dan *responsive culture*;

Kuesioner disusun dan dikembangkan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Studi literatur;
2. Penentuan indikator setiap variabel;
3. Mengembangkan pertanyaan sesuai indikator setiap variabel;
4. *Peer group review* terutama dengan pimpinan Puskesmas;
5. Uji validitas dan reliabilitas;
6. Finalisasi kuesioner.
7. Pemeriksaan formalin pada ikan segar dan ikan asin

4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya². Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori dengan Lisrel 8.50. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas alat ukur uji dengan menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori dengan Lisrel 8.50 dipakai sebagai alat ukur objek tertentu.

4.10 Teknik Analisis Data

Data diolah secara statistik dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori dengan Lisrel 8.50.
2. Analisis statistik inferensial digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel dengan menggunakan SEM *software Partial Least Square (PLS)*.

Hubungan kausal yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana. Hal ini terlihat pada adanya variabel dalam model tersebut yang berperan ganda, yaitu variabel budaya organisasi masyarakat dan hygiene sanitasi. Di satu sisi, budaya organisasi masyarakat dan hygiene sanitasi sebagai variabel *dependent* atas *awareness management*, namun di sisi lain menjadi variabel *independent* dalam kaitannya dengan variabel kejadian diare. Demikian juga halnya dengan variabel hygiene sanitasi yang menjadi variabel *dependent* atas *awareness management* dan budaya organisasi masyarakat, dan pada saat yang sama juga berfungsi sebagai variabel *independent* dalam kaitannya dengan kejadian diare. Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut, sehingga metode statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah teknik *Partial Least Square. Partial Least Square (PLS)* pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold. Wold menyebut PLS sebagai *soft modeling*. PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi⁴⁹.

4.11 Pemeriksaan Kandungan Formalin

Alat dan bahan :

1. Mortir dan penggerus
2. Tabung Erlemeyer
3. Gelas ukur
4. Nampan
5. Pipet tetes
6. Ikan asin
7. Pereaksi kalium permanganat (KMnO_4)
8. Aquades
9. Kain kasa atau kain saring

Cara pemeriksaan :

1. Sampel dihancurkan dengan lumpang dan alu.
2. Ditambahkan 30 mL aquades.
3. Kemudian disaring dengan kain.
4. Ambil 2 mL filtrat sampel yang sudah disaring.
5. Lalu tambahkan 1 tetes KMnO_4 .
6. Adanya formalin ditunjukkan oleh hilangnya warna pink dari KMnO_4 .

4.12 Hipotesis Penelitian

Banyak faktor yang mempengaruhi kejadian diare antara lain *awareness management*, perilaku individu di dalam organisasi, tata nilai organisasi, karakteristik demografik yaitu jenis kelamin dan umur, serta hygiene sanitasi. Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi pada *awareness management* Puskesmas dan budaya organisasi masyarakat, karena menurut peneliti faktor tersebut yang paling dominan.

Berdasarkan teori terdahulu, disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Awareness management* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*

H2 : *Awareness management* berpengaruh signifikan terhadap *responsive culture*

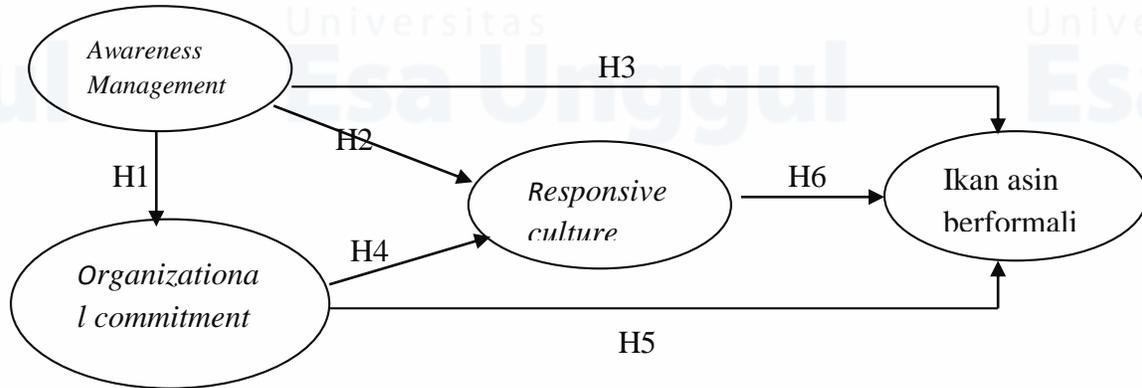
H3 : *Awareness management* berpengaruh signifikan terhadap ikan asin berformalin

H4 : *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *responsive culture*

H5 : *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap ikan asin berformalin

H6: *Responsive culture* berpengaruh signifikan terhadap ikan asin berformalin

Berdasarkan keenam hipotesis tersebut, disusunlah suatu model hipotetik variabel konstruk seperti gambar berikut.



Gambar 4.2 Kerangka Hipotetik Penelitian

Keterangan:

H : Hipotesis

→ : Jalur pengaruh

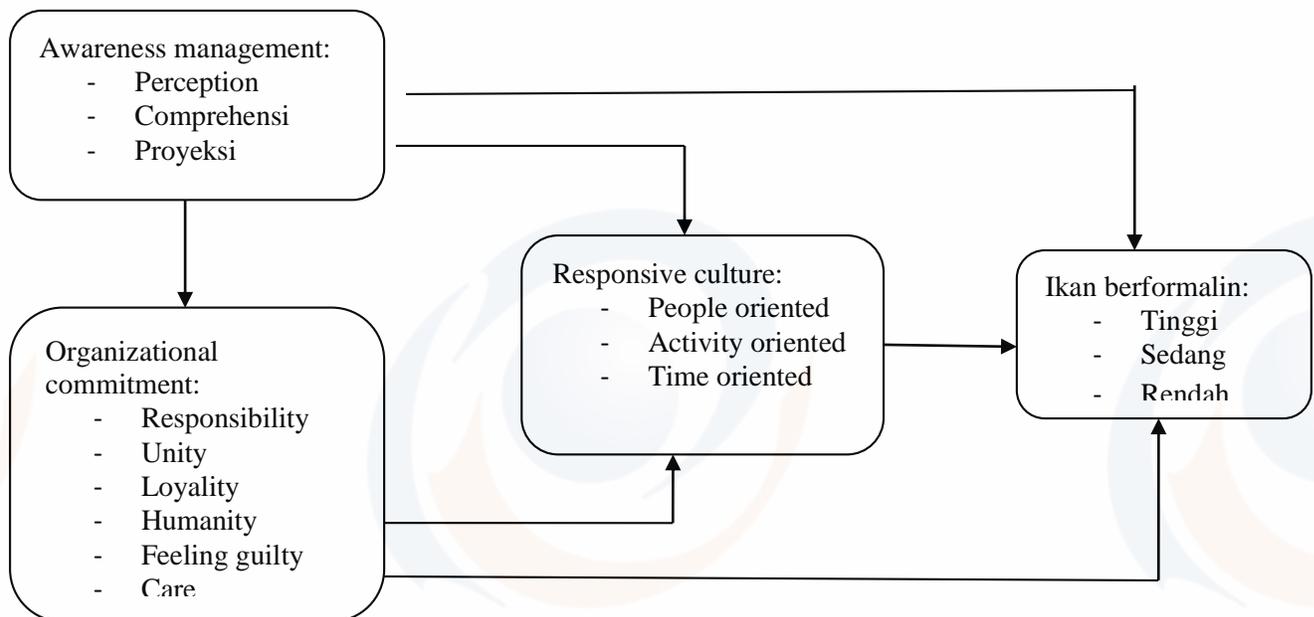
○ : Variabel laten (*unobservable variable*)

BAB 5

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HASIL UJI VALIDITAS SERTA RELIABILITAS

5.1 Kerangka Konseptual

Setelah diuraikan beberapa teori terdahulu yang menjelaskan hubungan beberapa variabel dan disusun metode penelitian, maka di bawah ini disajikan kerangka konseptual penelitian



Gambar 5. 1 Kerangka Konseptual

5.2 Hasil uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing *item* dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat². Hasil uji validitas membuktikan bahwa untuk setiap *item* diperoleh nilai $t > 1,96$ berarti semua *item* memenuhi syarat validitas. Dalam penelitian ini, pengukuran validitas dan reliabilitas alat ukur uji dengan menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori dengan Lisrel 8.50 dipakai sebagai alat ukur objek tertentu. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua *item* diperoleh nilai $t > 1,96$ berarti semua *item* memenuhi syarat reliabilitas.

BAB 6 HASIL PENELITIAN

6.1 Hasil pemeriksaan formalin pada ikan asin yang diproduksi oleh pengolah di Cilincing Jakarta Utara

Sebelum penerapan *responsive culture*, maka dilakukan identifikasi formalin pada ikan asin yang diproduksi oleh pengolah di Cilincing Jakarta Utara. Diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 6.1

Tabel 6.1 Hasil identifikasi formalin pada ikan asin yang diproduksi oleh pengolah di Cilincing, pada bulan April 2024

No.	Nama	Jenis Sampel	Keterangan
1	Lapak 1	Air Rendeman	13,55 mgram/liter
		Ikan Cucut	7,75 mgram/kg
2	Lapak 2	Air Rendeman	10,5 mgram/liter
		Ikan Duri	8,75 mgram/kg
3	Lapak 3	Air Rendeman	12,5 mgram/liter
		Ikan Teri	Formalin Negatif / -
4	Lapak 4	Ikan Teri	12,45 mgram/kg
		Ikan Tembang	10,5 mgram/kg
5	Lapak 5	Air Rendeman	17,1 mgram/liter
		Ikan Petek	12,25 mgram/kg
		Ikan Kunir	9,25 mgram/kg
		Ikan Semar	9,25 mgram/kg
6	Lapak 6	Air Rendeman	13,55 mgram/liter
		Ikan Bernuk	Formalin Negatif / -
		Ikan Bilis	9,25 mgram/kg
		Ikan Tembang	Formalin Negatif / -
7	Lapak 7	Air Rendeman	13,55 mgram/liter
		Ikan Bernuk	13,25 mgram/kg
		Ikan Semar	8,45 mgram/kg
8	Lapak 8	Air Rendeman	Formalin Negatif / -
		Ikan Teri	Formalin Negatif / -
		Ikan Tembang	Formalin Negatif / -
		Ikan Bilis	Formalin Negatif / -

No.	Nama	Jenis Sampel	Keterangan
9	Lapak 9	Air Rendeman	17,2 mgram/liter
		Ikan Talang-talang	12,0 mgram/kg
10	Lapak 10	Ikan Teri	Formalin Negatif / -
11	Lapak 11	Air Rendeman	9 mgram/liter
		Ikan Japu	6,8 mgram/kg
12	Lapak 12	Air Rendeman	13,25 mgram/liter
		Ikan Layur	7,44 mgram/kg
		Ikan Petek	6,77 mgram/kg
13	Lapak 13	Air Rendeman	10, 5 mgram/liter
		Ikan Lida-lida	9, 26 mgram/kg
		Ikan Samge	8,85 mgram/kg
14	Lapak 14	Ikan Sianget	12,76 mgram/kg
		Ikan Tengkek	11,75 mgram/kg
		Ikan Kuniran	10,85 mgram/kg
15	Lapak 15	Air Rendeman	17,55 mgram/liter
		Ikan Samge	12,75 mgram/kg
		Ikan Koro	12,84 mgram/kg
16	Lapak 16	Ikan Teri	Formalin Negatif / -
		Ikan Kapasan	Formalin Negatif / -
17	Lapak 17	Air Rendeman	14,5 mgram/liter
		Ikan Petek	10,55 mgram/kg
		Ikan Kembung	8,88 mgram/kg
		Ikan Tembang	Formalin Negatif / -
		Ikan Japu	Formalin Negatif / -
18	Lapak 18	Air Rendaman	15,55 mgram/liter
		Ikan Jambal	13,5 mgram/kg
		Ikan Japu	12,35 mgram/kg
19	Lapak 19	Air Rendaman	Formalin Negatif / -
		Ikan Samge	Formalin Negatif / -
20	Lapak 20	Air Rendaman	13,54 mgram/kg
		Ikan Kapasan	Formalin Negatif / -
		Ikan Samge	Formalin Negatif / -
		Ikan Bloso	Formalin Negatif / -
21	Lapak 21	Air Rendaman	11,25 mgram/kg
		Ikan Semar	Formalin Negatif / -

No.	Nama	Jenis Sampel	Keterangan
22	Lapak 22	Ikan Tembang	Formalin Negatif / -
23	Lapak 23	Air Rendaman	14,77 mgram/liter
		Ikan Kapasan	12,45 mgram/kg
		Ikan Samge	9,77 mgram/kg
24	Lapak 24	Air Rendaman	15,00 mgram/liter
		Ikan Jambal	12,95 mgram/kg
		Ikan Japu	12,55 mgram/kg
25	Lapak 25	Air Rendaman	13,85 mgram/liter
		Ikan Semar	12,45 mgram/kg
26	Lapak 26	Air Rendaman	12,78 mgram/liter
		Ikan Kembang	13,88 mgram/kg
27	Lapak 27	Air Rendaman	15,00 mgram/liter
		Ikan Jambal	12,00 mgram/kg
		Ikan Kembang	8,75 mgram/kg
28	Air Rendaman	Air Rendaman	17,30 mgram/liter
	Ikan Jambal	Ikan Layur	14,00 mgram/kg
	Ikan Japu	Ikan Jambal	12,25 mgram/kg
29	Lapak 29	Air Rendaman	13,50 mgram/liter
		Ikan Teri	Formalin Negatif / -
30	Lapak 30	Air Rendaman	12,30 mgram/liter
		Ikan Kembang	12,25 mgram/kg
		Ikan Jambal	9,50 mgram/kg

Sumber : Data primer, diolah

Dari tabel 6.1 terlihat jelas bahwa ikan asin yang diproduksi oleh pengolah lebih banyak yang mengandung formalin. Menurut BPOM Nilai Ambang Batas formalin pada makanan padat yaitu 6 mgram/kg atau 6 mgram/liter⁷. Banyaknya formalin yang terdapat pada ikan asin bervariasi, sehingga konsentrasi formalin dibagi menjadi tiga kategori sebagai berikut:

1. Kategori rendah: nilai 0 – 6 mgram/kg atau mgram/liter
2. Kategori sedang: nilai 6,1 – 12 mgram/kg atau mgram/liter
3. Kategori tinggi: nilai 12,1 – 18 mgram/kg atau mgram/liter

Ikan asin yang mengandung formalin dengan kategori rendah sebanyak 20, yaitu sebesar $= 20/80 \times 100\% = 25\%$. Ikan asin yang mengandung formalin dengan kategori

sedang sebanyak 23, yaitu sebesar $= 23/80 \times 100\% = 28,75\%$. Ikan asin yang mengandung formalin dengan kategori tinggi sebanyak 37, yaitu sebesar $= 37/80 \times 100\% = 46,25\%$.

6.2 Tipe budaya organisasi di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran budaya organisasi di Puskesmas Kecamatan Cilincing yang terdiri dari 11 (sebelas) Puskesmas Kelurahan. Hasil analisis sebaran kuesioner tentang budaya organisasi yang hidup dan berkembang di sebelas Puskesmas, diperoleh gambaran distribusi kebudayaan yang dapat dilihat pada tabel 6.2

Tabel 6.2 Sebaran Persepsi Responden tentang Orientasi Organisasi dan Individu terhadap Budaya Organisasi di Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara Tahun 2024

No	Nama Puskesmas	Jenis Kebudayaan Organisasi	Orientasi Organisasi	Orientasi Individu
1	Puskesmas Kecamatan Cilincing	<i>Power Culture</i>	16,00%	7,66%
		<i>Role Culture</i>	52,22%	13,76%
		<i>Task Culture</i>	19,50%	66,55%
		<i>Person Culture</i>	12,28%	12,03%
		JUMLAH	100%	100%

Sumber : Data primer, diolah

Tabel 6.2 menunjukkan bahwa pada Puskesmas Kecamatan Cilincing, kepala Puskesmas sangat berperan dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan birokrasi agak terlambat, bahkan *programmer* hampir tidak pernah berperan dalam pengambilan keputusan. Diperoleh gambaran budaya organisasi yang berkembang di Puskesmas tersebut adalah *Role Culture*, tetapi budaya organisasi yang diinginkan karyawan adalah *Task Culture*.

6.3 Awareness Management Pimpinan di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing

Variabel *awareness management* terdiri atas 3 indikator, yaitu (1) persepsi, (2) komprehensi, dan (3) proyeksi, dan pada masing-masing indikator terdapat 15 *item* pernyataan. Hasil analisis distribusi frekuensi jawaban disajikan pada tabel 6.3.

Tabel 6.3 Nilai Indikator *Awareness Management* pada Puskesmas Kecamatan Cilincing Tahun 2024

No	Instansi	Rerata			<i>Awareness Management</i>
		Persepsi	Komprehensi	Proyeksi	
1	Puskesmas Kecamatan Cilincing	39,60	32,28	32,74	104,42

Sumber : Data primer, diolah

Indikator persepsi, komprehensi, dan proyeksi merupakan tingkat kesadaran atau jenis, bukan merupakan unsur. Jadi, nilainya hanya dijumlah (tidak dibuat rerata). *Awareness Management* dibagi menjadi tiga kategori sebagai berikut:

1. Kategori rendah: nilai 45—105
2. Kategori sedang: nilai 105,01—165
3. Kategori tinggi: nilai 165,01—225

Puskesmas Kecamatan Cilincing memiliki *awareness management* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Puskesmas Kelurahan maupun Puskesmas Kecamatan memiliki tingkat kesadaran situasi dan kondisi masih rendah. Lebih lanjut, dapat juga dikatakan bahwa banyak pimpinan Puskesmas Kelurahan yang sudah agak mengerti apa yang harus mereka lakukan, tetapi mereka tidak menindaklanjuti persepsi mereka, apalagi untuk masa yang akan datang atau tidak melakukan tindakan pencegahan terhadap stimulus yang ada di sekitarnya.

6.4 *Organizational Commitment* pimpinan dan staf di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing

Variabel *organizational commitment* terdiri atas 6 indikator, yaitu (1) tanggung jawab, (2) loyal, (3) merasa bersalah, (4) peduli, (5) rasa kemanusiaan, dan (6) menyatu, dan pada masing-masing indikator terdapat 5 *item* pernyataan. Hasil analisis distribusi frekuensi jawaban yang disajikan pada tabel 6.4.

Tabel 6.4 Nilai Indikator *Organizational Commitment* pada Puskesmas Kecamatan Cilincing Tahun 2024

No	Instansi	Rerata						Organizational commitment
		Tang jwb	Loyal	Salah	Peduli	Kemns	Menyatu	
1.	Puskesmas Kecamatan Cilincing	9,95	10,33	10,34	10,41	11,10	12,15	64,28

Sumber : Data primer, diolah

Indikator tanggung jawab, loyal, merasa bersalah, peduli, kemanusiaan, dan menyatu merupakan jenis, bukan merupakan unsur. *Organizational commitment* dibagi menjadi tiga kategori sebagai berikut:

1. Kategori rendah: nilai 30—70
2. Kategori sedang: nilai 70,01—110
3. Kategori tinggi: nilai 110,01—150

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa pimpinan dan staf program Kesehatan Lingkungan di Puskesmas Kecamatan Cilincing memiliki *organizational commitment* rendah.

6.5 Hasil pemeriksaan formalin pada ikan asin yang diproduksi oleh pengolah di Cilincing Jakarta Utara

Setelah penerapan *responsive culture*, maka dilakukan identifikasi formalin lagi pada ikan asin yang diproduksi oleh pengolah di Cilincing Jakarta Utara. Diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 6.5

Tabel 6.5 Hasil identifikasi formalin pada ikan asin yang diproduksi oleh pengolah di Cilincing, pada bulan April 2024

No.	Nama	Jenis Sampel	Keterangan
1	Lapak 1	Air Rendeman	Formalin Negatif / -
		Ikan Cucut	Formalin Negatif / -
2	Lapak 2	Air Rendeman	10,5 mgram/liter
		Ikan Duri	8,75 mgram/kg
3	Lapak 3	Air Rendeman	Formalin Negatif / -

No.	Nama	Jenis Sampel	Keterangan
		Ikan Teri	Formalin Negatif / -
4	Lapak 4	Ikan Teri	8,75 mgram/kg
		Ikan Tembang	6,5 mgram/kg
5	Lapak 5	Air Rendeman	17,1 mgram/liter
		Ikan Petek	9,25 mgram/kg
		Ikan Kunir	5,25 mgram/kg
		Ikan Semar	4,25 mgram/kg
6	Lapak 6	Air Rendeman	11,55 mgram/liter
		Ikan Bernuk	Formalin Negatif / -
		Ikan Bilis	9,25 mgram/kg
		Ikan Tembang	Formalin Negatif / -
7	Lapak 7	Air Rendeman	13,55 mgram/liter
		Ikan Bernuk	13,25 mgram/kg
		Ikan Semar	8,45 mgram/kg
8	Lapak 8	Air Rendeman	Formalin Negatif / -
		Ikan Teri	Formalin Negatif / -
		Ikan Tembang	Formalin Negatif / -
		Ikan Bilis	Formalin Negatif / -
9	Lapak 9	Air Rendeman	17,2 mgram/liter
		Ikan Talang-talang	12,0 mgram/kg
10	Lapak 10	Ikan Teri	Formalin Negatif / -
11	Lapak 11	Air Rendeman	9 mgram/liter
		Ikan Japu	6,8 mgram/kg
12	Lapak 12	Air Rendeman	13,25 mgram/liter
		Ikan Layur	7,44 mgram/kg
		Ikan Petek	6,77 mgram/kg
13	Lapak 13	Air Rendeman	Formalin Negatif / -
		Ikan Lida-lida	5,26 mgram/kg
		Ikan Samge	4,85 mgram/kg
14	Lapak 14	Ikan Sianget	12,76 mgram/kg
		Ikan Tengkek	11,75 mgram/kg
		Ikan Kuniran	10,85 mgram/kg
15	Lapak 15	Air Rendeman	17,55 mgram/liter
		Ikan Samge	12,75 mgram/kg
		Ikan Koro	12,84 mgram/kg

No.	Nama	Jenis Sampel	Keterangan
16	Lapak 16	Ikan Teri	Formalin Negatif / -
		Ikan Kapasan	Formalin Negatif / -
17	Lapak 17	Air Rendeman	14,5 mgram/liter
		Ikan Petek	10,55 mgram/kg
		Ikan Kembung	8,88 mgram/kg
		Ikan Tembang	Formalin Negatif / -
18	Lapak 18	Ikan Japu	Formalin Negatif / -
		Air Rendaman	15,55 mgram/liter
		Ikan Jambal	10,5 mgram/kg
19	Lapak 19	Ikan Japu	8,35 mgram/kg
		Air Rendaman	Formalin Negatif / -
20	Lapak 20	Ikan Samge	Formalin Negatif / -
		Air Rendaman	Formalin Negatif / -
		Ikan Kapasan	Formalin Negatif / -
		Ikan Bloso	Formalin Negatif / -
21	Lapak 21	Ikan Samge	Formalin Negatif / -
		Air Rendaman	11,25 mgram/kg
22	Lapak 22	Ikan Semar	Formalin Negatif / -
23	Lapak 23	Ikan Tembang	Formalin Negatif / -
		Air Rendaman	14,77 mgram/liter
		Ikan Kapasan	12,45 mgram/kg
24	Lapak 24	Ikan Samge	9,77 mgram/kg
		Air Rendaman	15,00 mgram/liter
		Ikan Jambal	12,95 mgram/kg
25	Lapak 25	Ikan Japu	12,55 mgram/kg
		Air Rendaman	13,85 mgram/liter
26	Lapak 26	Ikan Semar	12,45 mgram/kg
		Air Rendaman	12,78 mgram/liter
27	Lapak 27	Ikan Kembung	13,88 mgram/kg
		Air Rendaman	15,00 mgram/liter
		Ikan Jambal	12,00 mgram/kg
28	Lapak 28	Ikan Kembung	8,75 mgram/kg
		Air Rendaman	17,30 mgram/liter
		Ikan Layur	14,00 mgram/kg
		Ikan Jambal	12,25 mgram/kg

No.	Nama	Jenis Sampel	Keterangan
29	Lapak 29	Air Rendaman	13,50 mgram/liter
		Ikan Teri	Formalin Negatif / -
30	Lapak 30	Air Rendaman	12,30 mgram/liter
		Ikan Kembung	12,25 mgram/kg
		Ikan Jambal	9,50 mgram/kg

Sumber : Data primer, diolah

Dari tabel 6.5 terlihat jelas bahwa ikan asin yang diproduksi oleh pengolah **masih** banyak yang mengandung formalin. Banyaknya formalin yang terdapat pada ikan asin bervariasi, sehingga konsentrasi formalin dibagi menjadi tiga kategori sebagai berikut:

1. Kategori rendah: nilai 0 – 6 mgram/kg atau mgram/liter
2. Kategori sedang: nilai 6,1 – 12 mgram/kg atau mgram/liter
3. Kategori tinggi: nilai 12,1 – 18 mgram/kg atau mgram/liter

Ikan asin yang mengandung formalin dengan kategori rendah sebanyak 31, yaitu sebesar $= 31/80 \times 100\% = 38,75\%$. Ikan asin yang mengandung formalin dengan kategori sedang sebanyak 26, yaitu sebesar $= 26/80 \times 100\% = 32,5\%$. Ikan asin yang mengandung formalin dengan kategori tinggi sebanyak 23, yaitu sebesar $= 23/80 \times 100\% = 28,75\%$. Ada peningkatan kearah yang lebih baik, meskipun tidak terlalu banyak.

6.6 Responsive Culture pimpinan dan staf pada program Kesehatan Lingkungan Di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara

Variabel *responsive culture* terdiri atas 3 indikator, yaitu (1) *time oriented*, (2) *people oriented*, dan (3) *activity oriented*. Pada indikator *time oriented* terdapat 36 item pernyataan yang terdiri dari cara responden bereaksi terhadap stimulus di sekitarnya: cepat, sedang, atau lambat. Pada indikator *people oriented* dan *activity oriented* masing-masing terdapat 12 item pernyataan. Dari hasil analisis distribusi frekuensi jawaban disajikan pada tabel 6.6.

Tabel 6.6 Nilai Indikator *Responsive Culture* pada Puskesmas Kecamatan Cilincing Tahun 2024

No.	Instansi	Rerata			<i>Responsive Culture</i>
		<i>Time Oriented</i>	<i>People Oriented</i>	<i>Activity Oriented</i>	
1.	Puskesmas Kecamatan Cilincing	13,83	10,88	12,82	37,53

Sumber : Data primer, diolah

Indikator *time oriented*, *people oriented* dan *activity oriented* merupakan jenis, bukan merupakan unsur. Guna mengetahui posisi *responsive culture* pada Puskesmas yang bersangkutan, *responsive culture* dibagi menjadi tiga kategori sebagai berikut:

1. Kategori tidak responsif: nilai 0 – 36
2. Kategori cukup responsif: nilai 36,01 – 72
3. Kategori responsif: nilai 72,01 – 108

Puskesmas Kecamatan Cilincing menunjukkan cukup responsif, tetapi sebagian besar pimpinan atau supervisor atau yang mewakili Puskesmas Kecamatan Cilincing belum mengetahui semua yang terjadi di wilayah kerja Puskesmas setempat karena beberapa staf program Kesehatan Lingkungan tidak pernah memberitahu ke pimpinan mereka, terbukti dari hasil nilai rerata indikator objek (*activity oriented*) lebih besar dari subjek (*people oriented*).

6.7 Analisis Konfirmatori Menggunakan Uji SEM dengan *Software Partial Least Square (PLS)*

Analisis konfirmatori digunakan untuk mengonfirmasi kebenaran indikator yang dipakai sebagai ukuran masing-masing variabel. Variabel dalam penelitian ini yang memerlukan konfirmasi adalah variabel *awareness management*, *organizational commitment*, *responsive culture*, dan ikan asin berformalin. Dengan analisis konfirmatori masing-masing indikator, pengukuran tersebut diuji kebenarannya sebagai unsur pembentuk variabel yang dimaksud.

Oleh karena PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan (Otok, 2009). Model evaluasi PLS berdasarkan pengukuran prediksi yang memiliki sifat nonparametrik. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel latent dan indikator atau variabel manifest yang mempunyai mean nol dan varian satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dalam model. Model PLS akan dibagi menjadi 3 bagian, yaitu bagian pertama adalah pengujian kesesuaian model (*goodness of fit*), bagian kedua adalah pengujian *outer model*, dan bagian terakhir adalah pengujian *inner model* menguji hipotesis atau model jalur.

1. Uji *Goodness of Fit* Model PLS

Pengujian *Goodness of Fit* pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai R^2 masing-masing variabel endogen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk variabel *organizational commitment* diperoleh R^2 sebesar 0,884, (2) untuk variabel *responsive culture* diperoleh R^2 sebesar 0,773, dan (3) untuk variabel kompetensi diperoleh R^2 sebesar 0,825.

Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots ((1 - R_p^2)$$

$$Q = 1 - (1 - 0,884) (1 - 0,773) (1 - 0,825)$$

$$Q = 1 - (0,116) (0,227) (0,175) \text{ dibulatkan menjadi } Q = 1 - 0,0046 = 0,9954$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,9954 atau 99,54% dan berada di atas 80%, sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai *predictive-relevance* sebesar 99,54% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 99,54% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 99,54% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan sisanya 0,46% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan *error*. *Print out* hasil *R-Square*.

Pengujian *Goodness of Fit* pada *outer model* hanya ditujukan pada variabel yang menggunakan indikator *refleksif*, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas *construct*. Terdapat tiga pengukuran yang digunakan, yaitu (1) *convergent validity*, (2) *discriminant validity*, dan (3) *composite reliability*.

a. Convergent Validity

Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7 Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Konstruk

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
X1 <i>Awareness management</i>	X1.1 (persepsi)	0,973	Valid
	X1.2 (komprehensif)	0,947	Valid
	X1.3 (proyeksi)	0,953	Valid
(X2Y1) <i>Organizational commitment</i>	(X2Y1) 1 (kemns)	0,930	Valid
	(X2Y1) 2 (loyal)	0,953	Valid
	(X2Y1) 3 (menyatu)	0,884	Valid
	(X2Y1) 4 (peduli)	0,959	Valid
	(X2Y1) 5 (salah)	0,955	Valid
	(X2Y1) 6 (tanggung jawab)	0,879	Valid
(X3 Y2) <i>Responsive culture</i>	(X3Y2)1 (wkt/time oriented)	0,933	Valid
	(X3 Y2) 2 (subj/people oriented)	0,918	Valid
	(X3 Y2) 3 (obj/activity oriented)	0,921	Valid
Y3 <i>Ikan asin</i>	Y3.1 (tinggi)	0,865	Valid
	Y3.2 (sedang)	0,910	Valid
	Y3.3 (rendah)	0,763	Valid

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian pada tabel 5.7 menunjukkan seluruh nilai *loading* indikator konstruk memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi persyaratan validitas konvergen

b. Discriminant Validity

Terdapat dua metode pengujian *discriminant validity*, yaitu metode akar AVE dan metode *cross loading*. Hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan metode akar AVE dan *cross loading* secara lengkap disajikan pada tabel 5.8 dan 5.9

Tabel 5.8 Hasil Pengujian Discriminant Validity Menggunakan Metode Akar AVE

Variabel	AVE	Akar AVE	Skor korelasi antar variable laten			
			X1	(X2Y1)	(X3 Y2)	Y3
X1 <i>Awareness management</i>	0,902	0,950	-	0,940	0,835	0,849

(X2Y1) <i>Organizational commitment</i>	0,805	0,897	0,940	-	0,873	0,838
(X3Y2) <i>Responsive culture</i>	0,906	0,952	0,835	0,879	-	0,885
Y3 Ikan asin	0,770	0,877	0,849	0,838	0,885	-

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian menunjukkan nilai AVE (*average variance extracted*) memperlihatkan nilai di atas 0,60 (nilai yang dipersyaratkan), meskipun ada satu nilai akar AVE yang lebih kecil daripada skor korelasi antar variabel latennya, sehingga jika dibuat persentase hasil perhitungan nilai akar AVE yang lebih besar daripada skor korelasi antarvariabel latennya = $10/12 \times 100\% = 83,33\%$ berada di atas 80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Hasil pengujian *discriminant validity* yang kedua menggunakan metode *Cross Loading* disajikan pada tabel 5.9 berikut.

Tabel 6.9 Hasil Pengujian *Discriminant Validity* Menggunakan Metode *Cross Loading*

Variabel laten	Indikator	Variabel laten			
		X1	(X2Y1)	(X3 Y2)	Y3
X1 <i>Awareness management</i>	X1.1 (persepsi)	0,940	0,978	0,483	0,703
	X1.2 (komprehensif)	0,963	1,527	0,819	1,196
	X1.3 (proyeksi)	0,946	1,046	0,577	0,795
(X2Y1) <i>Organizational commitment</i>	(X2Y1) 1 (tangjwb)	0,279	0,867	0,330	0,421
	(X2Y1) 2 (salah)	0,286	0,927	0,332	0,420
	(X2Y1) 3 (peduli)	0,349	0,862	0,381	0,505
	(X2Y1) 4 (menyatu)	0,241	0,878	0,246	0,389
	(X2Y1) 5 (loyal)	0,299	0,951	0,320	0,412
	(X2Y1) 6 (kemns)	0,275	0,894	0,254	0,344
(X3 Y2) <i>Responsive culture</i>	(X3Y2)1 (wkt/time oriented)	0,767	1,529	0,958	1,284
	(X3Y2)2 (subj/people oriented)	0,475	1,016	0,956	0,938
	(X3 Y2)3 (obj/activity oriented)	0,563	1,149	0,943	0,887

Y3 Ikan asin	Y3.1 (<i>knowledge</i>)	0,691	1,227	0,749	0,878
	Y3.2 (<i>skill</i>)	0,335	0,635	0,388	0,915
	Y3.3 (<i>attitude</i>)	0,626	1,361	0,899	0,838

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan lebih besar daripada 0,60 (nilai yang dipersyaratkan), meskipun ada tujuh nilai *cross loading* yang lebih kecil dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel latennya, sehingga jika dibuat persentase hasil perhitungan nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan = $50/60 \times 100\% = 83,33\%$, berada di atas 80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir semua konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

c. *Composite Reliability*

Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada Tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel laten	<i>Composite reliability</i>
X1 <i>Awareness management</i>	0,965
(X2Y1) <i>Organizational commitment</i>	0,961
(X3 Y2) <i>Responsive culture</i>	0,967
Y3 Ikan asin	0,909

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai *composite reliability* memperlihatkan nilai di atas 0,60 maka *composite reliability* terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator memang menjadi pengukur konstraknya masing-masing.

2. Pengujian *outer model PLS*

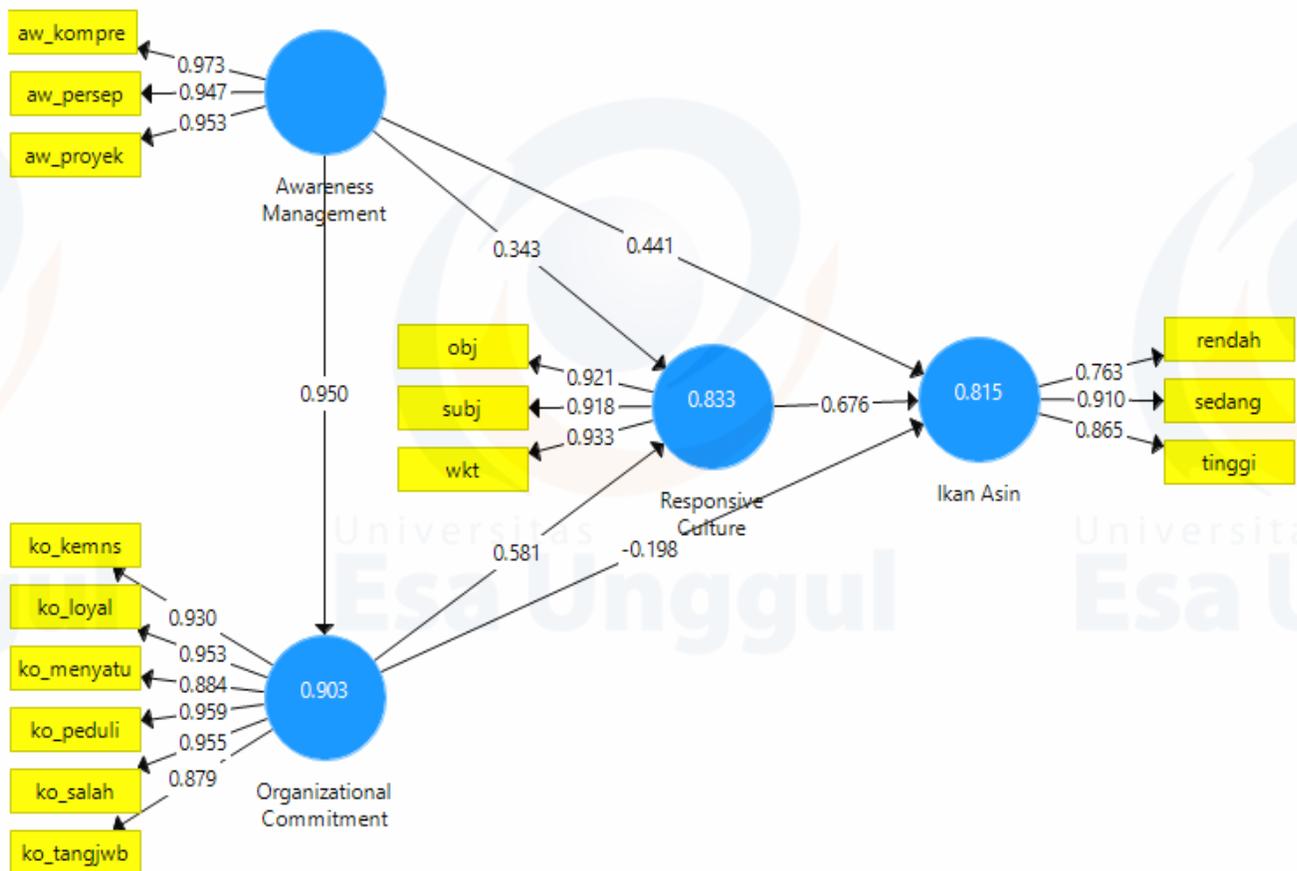
Pengujian *outer model* atau juga biasa disebut *measurement model* yaitu menguji nilai *outer loading* untuk variabel dengan indikator refleksif dan *outer weight* untuk variabel

dengan indikator formatif. Nilai *outer loading* atau pun *outer weight* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel laten. Indikator dengan *outer loading* atau pun *outer weight* terbesar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat.

3. Pengujian *inner model* PLS

Pengujian *inner model* yaitu menguji pengaruh antar variabel penelitian. Dikatakan mempengaruhi, jika memperlihatkan nilai diatas 0,50.

Pengujian *outer model* dan *inner model* dapat dilihat pada gambar di bawah ini

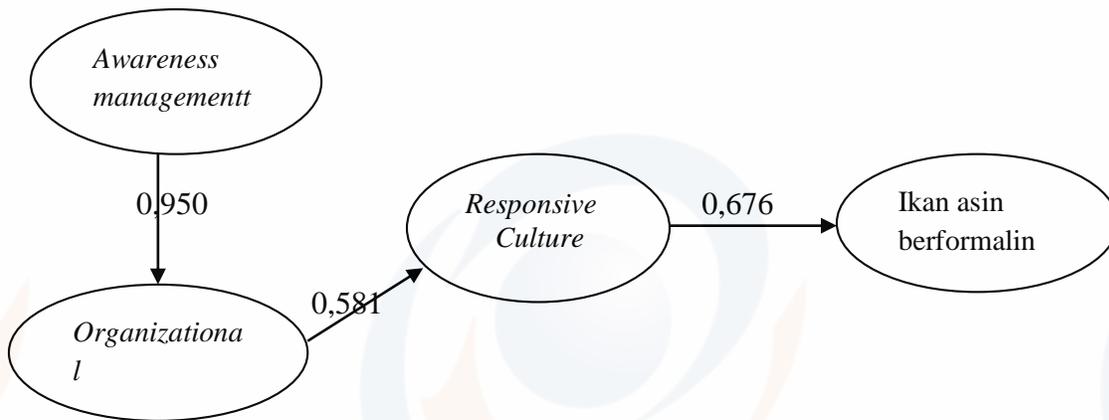


Gambar 6.1 Hasil *outer model* dan *inner model*

6.8 Model Jalur Pengaruh *Awareness Management* dan *Organizational Commitment* terhadap *Responsive Culture* serta ikan asin berformalin

Pengujian *inner model* atau *structural model* pada intinya menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan nilai t-statistik pada masing-masing jalur pengaruh secara parsial.

Secara grafis, hasil pengujian *inner model* disajikan sebagai berikut.



Gambar 6.2 Model Jalur Pengaruh *Awareness Management* dan *Organizational Commitment* terhadap *Responsive Culture* serta ikan asin berformalin

BAB 7 PEMBAHASAN

7.1 Pengaruh *Awareness Management* terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa *awareness management* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Hubungan antara keduanya positif, semakin tinggi *awareness management* akan mengakibatkan semakin tinggi komitmen pimpinan dan anggota pada organisasinya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pernyataan Weilbacher yang menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan iklan selalu tergantung terutama pada penjualan akhir, iklan sukses jika akhirnya hasil dalam penjualan produk atau jasa yang diiklankan untuk setidaknya beberapa dari konsumen telah terpengaruh iklan⁵⁹. Weilbacher berpendapat bahwa ada ketidakkonsistenan dalam model hierarki efek iklan dalam hal efek beberapa iklan dan interaksi hirarkis kompetitif. Hierarki yang rapuh menguntungkan hubungan dari setiap konsumen terhadap merek tertentu. Model ini menyiratkan koneksi abadi antara iklan merek tertentu dan calon konsumen, tetapi konsumen hidup di dunia beberapa merek. Selain interaksi hierarkis kompetitif, hierarki efek iklan untuk setiap merek, orang harus tetap bersaing dengan semua merek lain. Seperti yang disebutkan oleh Weilbacher (2001) dalam artikelnya, kelemahan konseptual penting dari model hierarki hasil efek iklan dalam intuisi dan nonvalidasi. Pertama, hierarki relevan hanya untuk iklan. Dalam beberapa situasi pemasaran, iklan saja kadang-kadang dapat menyebabkan penjualan untuk beberapa merek, tetapi pada sebagian besar situasi pemasaran, penjualan disebabkan oleh kombinasi beberapa faktor pemasaran seperti produk unggulan, ketersediaan distribusi, harga yang kompetitif, serta total efektif program komunikasi termasuk pemasaran. Kedua, model hierarki efek iklan didasarkan pada model yang dicurigai pada proses pemikiran manusia. Iklan dianggap sebagai stimulus yang berbeda yang pada akhirnya mengarah melalui serangkaian tahap yang kaku atau beberapa langkah untuk merespon, akhirnya konsumen memilih merek tertentu dan terjadi pembelian. Sementara itu, sepenuhnya mengabaikan toko yang penuh informasi dan pengalaman yang selalu tersedia bagi konsumen sebelum dan sesudah iklan berpengaruh terhadap mereka untuk berpikir atau melakukan pembelian terhadap merek tertentu. Akhirnya, model hierarki menunjukkan bahwa semua iklan mempengaruhi

konsumen dengan beberapa cara yang sama, karena sifat model hierarki efek iklan adalah bahwa setiap iklan bekerja dengan cara yang persis sama seperti setiap iklan yang lain. Jika penjualan tersebut tidak terjadi, iklan tersebut dinilai sudah tidak efektif lagi²⁴.

Sebenarnya jauh sebelum itu model hierarki efek dikembangkan oleh Lavidge dan Steiner³⁴ dan menunjukkan proses di mana iklan bekerja. Hal ini mengasumsikan bahwa konsumen melewati serangkaian langkah berurutan dari kesadaran awal suatu produk atau jasa sampai pembelian aktual. Konsumen mengubah pikiran mereka tentang suatu produk, maka mereka mengubah sikap mereka, dan kemudian mereka bertindak. Dengan kata lain, proses dimulai dengan kognisi, yang diterjemahkan untuk mempengaruhi, yang kemudian diterjemahkan menjadi afeksi dan berperilaku. Lavidge dan Steiner (1961), Gallup²⁰, dan Vakratsas dan Ambler⁵⁷ menyatakan bahwa terjadi beberapa tahapan di dalam diri seseorang (kognitif, afektif, dan konatif) dalam menanggapi berbagai iklan dan pesan pemasaran lainnya sebagai akibat efek iklan. Dalam hal hierarki model efek iklan, premis dasarnya adalah bahwa efek iklan terjadi selama jangka waktu tertentu³⁴ dan komunikasi periklanan tidak dapat menyebabkan respons perilaku atau pembelian langsung, melainkan serangkaian efek harus terjadi, dengan setiap langkah harus dipenuhi sebelum konsumen dapat pindah ke tahap berikutnya dalam hierarki⁵.

Pada tahun 2002 Barry membantah pendapat Weilbacher berkaitan dengan penelitiannya. Barry⁴, Hall²⁶, dan Yoo⁶⁴ berpendapat sama, yaitu terdapat beberapa tahapan di dalam diri seseorang setelah mendengar atau melihat iklan yaitu kognitif, afektif, dan konatif³⁴. Model hierarki berguna untuk rencana promosi dari berbagai perspektif. Selain itu, model hierarki juga dapat berguna sebagai ukuran efektivitas komunikasi⁵.

Barnet dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan positif kuat antara kesadaran kode etik terhadap komitmen organisasi³. Dengan demikian, pimpinan atau karyawan yang menyadari kode etik akan berperan serta untuk melihat organisasi mereka lebih baik, mungkin karena persepsi ini mereka menganggap akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari sekadar "fit"²².

Semua pendapat dan hasil penelitian terdahulu dipertegas lagi oleh Belch dan Belch dalam bukunya edisi keenam tahun 2004 bahwa model AIDA (*Attention/Awareness, Interest, Desire* dan *Action*) dikembangkan untuk mewakili pihak penjual dan harus mempedulikan pelanggan melalui proses penjualan pribadi. Model yang satu lagi

menggambarkan pembeli harus melewati beberapa tahapan berturut-turut yaitu perhatian, minat, keinginan, dan mengarah ke tindakan.

Menurut pendapat peneliti, beberapa tahapan atau proses yang terjadi di dalam diri seseorang sebenarnya sama seperti ketika pimpinan laboratorium kesehatan pemerintah dan swasta mempengaruhi tenaga analis untuk berkomitmen terhadap organisasinya. Melihat hasil nilai koefisien *inner weight* sebesar 0,940 dengan nilai t-statistik sebesar 54,904 yang jauh berbeda bila dibandingkan dengan nilai t-statistik pengaruh antara beberapa variabel yang lain, peneliti berkesimpulan bahwa ada pengaruh *awareness management* terhadap *organizational commitment* melalui beberapa tahapan yang terjadi di dalam diri seseorang. Beberapa tahapan tersebut menurut teori (Lavidge dan Steiner 1961; Gallup 1974; Vakratsas dan Ambler 1999) adalah kognitif, afektif, dan konatif. *Organizational commitment* sangat diperlukan guna terciptanya perilaku *responsive culture*. *Awareness management* masih merupakan suatu konsep dasar kesadaran informasi manusia terhadap lingkungannya. Dari konsep dasar tersebut secara perlahan akan bergerak ke arah komitmen. Titik kunci terletak pada kompleksitas proses pengukuran untuk memahami bagaimana memproses informasi, dan berperilaku serta membentuk sikap. Bahkan, model hierarki ini merupakan kerangka kerja yang tepat untuk setiap bentuk perubahan^{20;34;57}.

7.2 Pengaruh *Awareness Management* terhadap *Responsive Culture*

Berdasarkan gambar diperoleh hasil tidak terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis *awareness management* berpengaruh terhadap *responsive culture*. Koefisien *inner weight* bertanda positif (0,343) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Barnet (2003) yang menyatakan bahwa keberadaan kode etik saja tidak menjamin akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang nilai organisasi mereka³. Setiap individu harus menyadari bahwa sebelum kode etik muncul, ada orang yang dapat mempengaruhi persepsi tersebut¹. Para pimpinan juga harus sesering mungkin berkomunikasi dengan karyawan, yang lebih baik tentang filosofi perusahaan dan kode etik, serta mendorong karyawan untuk membaca etika dari organisasi^{19;63}.

Menurut peneliti, berawal dari konsep *situational awareness* dari Endsley (2000), seseorang mendapat stimulus dari lingkungan, kemudian disimpan di dalam memori jangka

pendek dan jangka panjang, menghasilkan *preconception*, kemudian dia sadar situasi dan kondisi di sekitarnya, kemudian dia dapat memahami hal tersebut sehingga dia dapat memprediksi situasi dan kondisi di masa yang akan datang. Rangkaian peristiwa tersebut adalah masih berupa konsep, belum terjadi suatu tindakan apa pun. Jadi, tidak mungkin sesuatu yang masih ada di dalam pikiran manusia tentang kesadaran situasi akan berubah menjadi perilaku yang menunjukkan sifat *responsiveness* seperti sifat *responsive culture*. Apalagi teori *responsive culture* terdapat tiga aspek yaitu *basic assumption*, *consensus*, dan *artifact* dengan beberapa sifat, yaitu *answering*, *replying*, *responding*, *suggestions*, *effort*, *appeal*, *influences*, cara berpikir *sensitive*, dan cara berperilaku *antisipative* sehingga menghasilkan *reaction* terhadap lingkungan organisasi, baik lingkungan internal maupun eksternal.

7.3 Pengaruh *Awareness Management* terhadap ikan asin berformalin

Tidak terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis *awareness management* berpengaruh terhadap ikan asin berformalin. Koefisien *inner weight* bertanda positif (0,441) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya positif.

Seperti pada pembahasan sebelumnya, *awareness management* masih sebatas konsep kesadaran situasi. Harus melalui beberapa tahapan menuju ke kompetensi, di antaranya harus melalui *organizational commitment* kemudian melalui *responsive culture*, baru ke ikan asin berformalin.

7.4 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Responsive Culture*

Terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis *organizational commitment* berpengaruh terhadap *responsive culture*. Koefisien *inner weight* bertanda positif (0,581) dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *organizational commitment* semakin cepat terbentuk *responsive culture*.

Teori Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi mereka cenderung untuk lebih banyak terlibat dalam perilaku positif⁴⁰. Begitu juga dalam hasil penelitian Drenth, Thierry, dan Wolff (1998) yang menemukan pengaruh positif antara tingkat komitmen dengan dua dimensi budaya organisasi (dimensi orientasi dan inovasi)¹³. Hal tersebut berlawanan dengan pendapat

Meyer dan Allen (1991), bahwa budaya organisasi sebagai *anteseden* dari komitmen organisasi.

Menurut peneliti, menyitir pendapat Schein (1992), budaya organisasi adalah (1) suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama, (2) yang ditemukan, diciptakan, dibangun, dan dimiliki bersama oleh suatu kelompok yang telah ada, (3) sebagai caranya menanggulangi berbagai masalah yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, antara yang berjalan baik dan dianggap benar, dan oleh karenanya, (4) diajarkan kepada para anggota baru sebagai (5) cara yang tepat untuk merasakan, berpikir, dan menghayatinya dalam hubungannya dengan berbagai masalah tersebut. Awalnya pimpinan sadar mengenai tanggung jawab manajerialnya. Pimpinan tersebut berupaya mempengaruhi anggota organisasi untuk berkomitmen dahulu terhadap organisasinya. Setelah anggota organisasi berkomitmen terhadap organisasinya, anggota organisasi tersebut akan meresapi asumsi dasar, menerima, dan berperilaku seperti yang diajarkan kepadanya oleh pimpinan mereka, sehingga menghasilkan suatu produk yang sesuai dengan nilai yang dianggap benar oleh organisasi tersebut. Bila anggota organisasi sudah berkomitmen terhadap organisasinya, niscaya mereka mau menerima nilai organisasi dan berperilaku seperti yang diajarkan kepadanya oleh pimpinan mereka, apalagi mengingat terbentuknya budaya organisasi sekitar tiga sampai empat tahun, tidak serta merta begitu organisasi berdiri sudah terbentuk budaya organisasi⁵².

7.5 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap ikan asin berformalin

Tidak terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis komitmen kepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi. Koefisien *inner weight* bertanda negatif (-0,198) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya negatif. Semakin tinggi *organizational commitment* pimpinan beserta tenaga analis laboratorium kesehatan pemerintah dan swasta maka semakin banyak ikan asin yang berformalin.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Zerenler (2008) pada perusahaan *supplier* kendaraan bermotor di Turki yang menemukan bukti bahwa ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kompetensi⁶⁵. Begitu juga hasil penelitian Wendong yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kompetensi⁶⁰. Berbeda dengan hasil penelitian Chang, Huang, dan Chen (2007) pada pegawai salon rambut di

Taiwan yang menemukan bukti bahwa semakin tinggi komitmen mereka pada organisasinya semakin kurang kompetensi mereka⁹. Begitu juga dengan hasil penelitian Gardner mengatakan bahwa tidak ada pengaruh komitmen terhadap kompetensi²¹. Sejalan dengan pendapat Hacket *et.al.* dan Iverson yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen *normative* dengan tingkat ketidakhadiran bekerja^{25,30}.

7.6 Pengaruh *Responsive Culture* terhadap ikan asin berformalin

Terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis *responsive culture* berpengaruh terhadap ikan asin berformalin. Koefisien *inner weight* bertanda positif (0,676) dapat disimpulkan bahwa semakin memperlihatkan perilaku *responsive culture* maka semakin bagus kualitas ikan asin. Artinya, banyak pedagang ikan asin yang tidak menggunakan formalin sebagai bahan pengawet.

Teori Wagner menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap sikap dan perilaku karyawan⁵⁸. Begitu juga dengan hasil penelitian Black yang menemukan bahwa budaya organisasi cenderung mempengaruhi kerja karyawan⁶. Menurut Martins dan Martins, budaya organisasi melibatkan standar dan norma yang menentukan karyawan harus bersikap di dalam organisasi³⁸. Brom dan Arumugam dalam penelitiannya pada enam perusahaan besar bidang perlistrikan di Malaysia membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan⁸. Demikian juga dengan Kim dalam penelitiannya membuktikan ada pengaruh kuat budaya organisasi terhadap kompetensi³². Hasil penelitian Manetje dan Martins menemukan bukti bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi³⁷, dan pada tahun 2010 Susita Asree dalam penelitiannya pada karyawan perhotelan di Malaysia membuktikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi⁵⁴.

7.7 Kontribusi Penelitian

Suatu penelitian diharapkan mempunyai kontribusi teoretis untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan kontribusi praktis untuk pengembangan kebijakan, baik pada instansi pemerintah maupun swasta.

7.7.1 Kontribusi Teoretis

Hasil temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengujian dan pengklarifikasian atas beberapa teori yang dikembangkan dalam penelitian ini serta konsistensi beberapa temuan yang dihasilkan dari penelitian sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. *Responsive culture* merupakan salah satu subbudaya organisasi (Schein, 1985) yang secara teoretik belum pernah mendapat perhatian, baik dari akademisi maupun praktisi. Baik organisasi pemerintah maupun swasta, khususnya organisasi yang bergerak di bidang layanan jasa, mengembangkan *responsive culture* sudah menjadi kebutuhan mendesak yang harus segera dilakukan terutama untuk merespon dengan cepat tuntutan konsumen yang semakin beragam dan terus berubah.
2. Penelitian ini mampu menjelaskan bahwa *awareness management* dapat mempengaruhi *organizational commitment*, tetapi harus melalui beberapa tahapan seperti teori yang dikemukakan oleh Lavidge dan Steiner (1961), Gallup (1974), dan Vakratsas dan Ambler (1999) yang menyatakan bahwa terjadi beberapa tahapan di dalam diri seseorang yaitu kognitif, afektif, dan konatif dalam menanggapi berbagai pesan. Dalam hal ini, premis dasarnya adalah bahwa efek dari pesan tersebut terjadi selama jangka waktu tertentu (Lavidge dan Steiner, 1961) dan komunikasi ini tidak dapat menyebabkan respon langsung, melainkan serangkaian efek harus terjadi, dengan setiap langkah harus dipenuhi sebelum seseorang bisa pindah ke tahap berikutnya dalam hierarki (Belch dan Belch 2004).
3. *Organizational commitment* berpengaruh terhadap *responsive culture*, bukan budaya organisasi sebagai *antededen* komitmen organisasi seperti teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), karena *organizational commitment* itu masih dalam taraf konsep berpikir seseorang, sehingga *organizational commitment* tidak berpengaruh terhadap pembuatan ikan asin, melainkan hanya berpengaruh terhadap *responsive culture*.

7.7.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis sebagai berikut.

1. Kuesioner *responsive culture* bisa digunakan berulang-ulang pada situasi yang berbeda serta pada institusi yang berbeda pula dengan sedikit mengubah kuesioner yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi institusi.

2. Untuk mempercepat terciptanya *responsive culture* yang tidak terlepas dari peran serta pimpinan terkait, pimpinan organisasi harus meningkatkan *organizational commitment* dengan cara menjadikan karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi serta merasa bersalah jika meninggalkan tempat bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain, bisa dengan cara memberi kesempatan dan biaya pendidikan bagi karyawan yang sudah lama bekerja, selalu mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kesempatan seminar atau pelatihan, dan selalu memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi.

7.8 Keterbatasan Penelitian

1. Data primer *awareness management* dan *organizational commitment* dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden dengan pilihan jawaban yang bersifat perseptual. Peneliti tidak dapat mengontrol sepenuhnya kesungguhan dan kejujuran responden dalam memilih jawaban sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
2. Objek penelitian terbatas pada Puskesmas kecamatan Cilincing
3. Penelitian ini tidak menganalisis aspek asal pendidikan responden. Pendidikan merupakan aspek penting dalam menilai responden. Tidak dimasukkannya aspek pendidikan ini membuat peneliti tidak dapat mengungkap lebih lanjut mengenai perbedaan tingkat persepsi masing-masing responden.
4. Besar sampel dalam penelitian ini hanya 11 institusi Puskesmas kelurahan, sehingga analisis inferensial PLS dilakukan *bootstrapping* dengan tujuan hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan.

BAB 8

SIMPULAN DAN SARAN

8.1 Simpulan

Simpulan ini merupakan simpulan analisis hasil dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut, simpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

8.1.1 Simpulan Model Tesis dan Hipotesis

Berdasarkan model terbaik jalur pengaruh *awareness management* dan *organizational commitment* terhadap *responsive culture* serta implikasinya pada ikan asin berformalin, dapat disimpulkan bahwa *awareness management* berpengaruh tidak langsung terhadap variabel ikan asin berformalin melalui *organizational commitment* dan *responsive culture*. Selain itu, *organizational commitment* berpengaruh tidak langsung terhadap variabel ikan asin berformalin melalui *responsive culture*.

Berdasarkan model tesis, simpulan hipotesisnya sebagai berikut.

1. *Awareness management* berpengaruh secara signifikan dan langsung terhadap *organizational commitment*. Tesis 1: semakin tinggi tingkat *awareness management* secara langsung akan mempertinggi tingkat *organizational commitment*.
2. *Awareness management* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *responsive culture*, tetapi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *responsive culture*. Tesis 2: semakin tinggi tingkat *awareness management* secara tidak langsung akan mempercepat terbentuknya *responsive culture*.
3. *Awareness management* tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel ikan asin berformalin, tetapi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap variabel ikan asin berformalin. Tesis 3: semakin tinggi tingkat *awareness management* secara tidak langsung akan menyadarkan pedagang ikan asin
4. *Organizational commitment* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *responsive culture*. Tesis 4: semakin tinggi tingkat *organizational commitment* akan semakin mempercepat terbentuknya *responsive culture*.
5. *Organizational commitment* tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel ikan asin berformalin, tetapi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *responsive culture*.

Tesis 5: semakin tinggi tingkat *organizational commitment* secara tidak langsung akan menyadarkan pedagang ikan asin

6. *Responsive culture* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel ikan asin berformalin. Tesis 6: semakin cepat terbentuknya *responsive culture* akan semakin banyak pedagang ikan asin yang sadar tentang penggunaan formalin pada ikan asin.

8.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang perlu ditindaklanjuti, baik untuk pengembangan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya maupun untuk kepentingan praktisi. Adapun saran tersebut sebagai berikut.

8.2.1 Saran bagi Penelitian Berikutnya

1. Penelitian yang akan datang tentang *awareness management* dan *organizational commitment* hendaknya dilakukan *in-depth interview* juga guna memperoleh data yang lebih akurat
2. Penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan dengan memperbanyak jumlah sampel yang menjadi responden penelitian.
3. Penelitian yang akan datang hendaknya melakukan identifikasi dan analisis asal pendidikan responden.

8.2.2 Saran bagi Puskesmas

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para responden hanya mengutamakan waktu (*time oriented*), padahal konsep ilmiah *responsive culture* yang dibuat oleh peneliti terdiri atas tiga indikator, yaitu waktu (*time oriented*), subjek (*people oriented*), dan objek (*activity oriented*). Oleh karena itu, penting bagi pengelola Puskesmas untuk meningkatkan indikator subjek (*people oriented*) dan objek (*activity oriented*), sehingga secara keseluruhan menunjukkan konsep *responsive culture*, dengan cara pimpinan harus lebih sering memberikan pengarahan, bimbingan, dan perhatian supaya dapat mempengaruhi cara berpikir dan berperilaku semua karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modul dan kuesioner *responsive culture* dapat diterapkan pada Puskesmas lain dan dapat digunakan berulang kali.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Adams, J. S., A. Tashchian, dan T. H. Shore. 2011. "Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior," *Journal of Business Ethics*, 29 (3). p. 199-211.
- (2) Azwar, S. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara. 2009
- (3) Barnet, T. 2013. Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values and Organizational Commitment. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. XXVII, Number 4, p. 341-353, diakses tanggal 2 November 2010.
- (4) Barry, T. E. 2022. In defense of the Hierarchy of Effects: A Rejoinder to Weilbacher. *Journal of Advertising Research*, Vol. 42, Number 3, p. 44-47, diakses tanggal 2 November 2010.
- (5) Belch, G. E. and M. A. Belch. 2024. *Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective*. New York: Mc Graw-Hill.
- (6) Black, B. 2019. National Culture and High Commitment Management. *Employee Relations Journal*, Vol. 21, Iss. 4, p.389 – 404. Publisher: MCB UP, Ltd.
- (7) BPOM. *Penyalahgunaan Formalin Untuk Pengawet Mie Basah, Tahu Dan Ikan*. 2018
- (8) Brom, O. K. dan V. Arumugam. 2016. The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case study of semiconductor organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, Vol, 3. p. 99-115.
- (9) Chang, P. C., P. C. Huang, dan S. J. Chen. 2017. Implemented High Commitment HRM Practices, Employee Perceptions of HRM practices and Affective Commitment: An Integrated Model. *Institute of Human Resource Management*. Taiwan: National Sun Yat-Sen University
- (10) Daeng, H.J.Manusia, 2020. *Kebudayaan dan Lingkungan Tinjauan Antropologis*. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- (11) Deal, T. E. dan A. A. Kennedy, 2022. *Corporate Cultures The Rites and Rituals of Corporate Life*.Canada: Addison-Wesley Publishing Company Ontario. 2022
- (12) Dinas Kesehatan Jakarta Utara. *Profil Dan Struktur Organisasi Puskesmas Cilincing*. 2019
- (13) Drenth, P. J. D., C. Thierry, dan C. J. Wolff. 2018. *Organisational Psychology*, 2nd edition. London: Psychology Press.

- (14) Dveirin, G. F. dan K. L. Adams, 2019. Empowering Health Care Improvement: An Operational Model, *Community Journal of Quality Improvement*. Vol. 19, Number 4, p. 4:8-60
- (15) Endsley, M.R. and Garland, D.J., 2016. Theoretical Underpinnings of Situation Awareness: A Critical Review in Endsley M.R. and Garland D.J. *Situation Awareness Analysis and Measurement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- (16) Erlina Rustam. Toksikologi, 2018. Buku Ajar. Penerbit : Universitas Udayana, Bali.
- (17) Farida, 2017. *Bahaya Paparan Formalin Terhadap Tubuh*, Hand Out. Fakultas Farmasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- (18) Fottler, M. D., 2017. The Role and Impact of Multiskilled Health Practitioners in Health service Industry. *Health Care Executive. Hosp Health Serv Adm. Spring;41(1):55-75*1988
- (19) Fritz, J. M., R. C. Harden, Arnett, dan M. Conkel., 2019. Organizational Ethical Standards and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, Vol. 13, p. 339-359.
- (20) Gallup, G., 2024. How Advertising Works. *Journal of Advertising Research*, Vol. 14. Number 3. Pp. 7
- (21) Gardner, T. M. 2017. The influence of Human Resource Practices and Collective Affective Organizational Commitment on Aggregate Voluntary Turnover. *CAHRS Working Paper Series*. London: Business School, Vanderbilt University.
- (22) Godkin, L. dan M. Lucero. 2022. Ethical Context, Organizational Commitment and Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 41 (4), p. 349-360
- (23) Gordon, G., 2023. Industry Determinants of Organizational Culture. *Academy of Management Review*.
- (24) Guille, M.C. and French, H.T., 2024. Toward a Methodology for Evaluating the Impact of Technologi on Infantry Situation Awareness. *Australian Government Department of Defence*.
- (25) Hacket, R. D., M. J. Somers, dan A. Cohen, 2017. Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 79, p. 15-23.
www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/.../10_10_literatur.pdf,
- (26) Hall, B. F., 2022 . A New Model for Measuring Advertising Effectiveness. *Journal of Advertising Research*, Vol. 42., Number 2, p. 23-31

- (27) Hamzah, H. dan L. Bariun, 2017. Budaya Organisasi dan Mindset Petugas Penanggulangan TB Paru Melalui Strategi DOTS di Puskesmas Labibia dan Perumnas Kendari, Makassar. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin.
- (28) Hofstede, 2021. G. H. Cultures and Organizations Software of The Mind. *England: McGraw-Hill Book Company Limited*.
- (29) I Made Agus Gelgel Wirasuta, Rasmaya Niruri, 2014. Toksikologi Umum, *Buku Ajar*. Penerbit : Universitas Udayana, Bali.
- (30) Iverson, R. D. dan D. M. Buttigieg, 2019. Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the Right Kind of Commitment be Managed. *Journal of Management Study*, Vol. 36., p. 307–333, www.buseco.monash.edu.au,
- (31) Kemenkes. Rencana Strategis Kementerian Kesehatan RI 2014 – 2019
- (32) Kim, M. S., 2019. Role of Self-Leadership in the Relationship between Organizational Culture and Informatics Competency. *Korea: Department of Nursing, Ulsan College*.
- (33) Kotter, J.P., Heskett, J.L., 2022. Corporate Culture and Performance. New York: Free Press.
- (34) Lavidge, R. J. dan G. A. Steiner. 2021. A Model for Predictive Measurement of Advertising Effectiveness. *Journal of Marketing*, Vol. 25, Number 6, p. 59-62
- (35) Livnat, Y., Aguttter, J., Moon, S. And Foresti, S., 2017. Visual Correlation for Situational Awareness, yarden@sci.utah.edu..
- (36) Luthans, F., S. Sommer, dan S. Bae., 2016. Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees. *Human Relations*, Vol. 49. p. 189-202. User. www.sfsu.edu/~nschultz/.../organizational.commitment.pdf.
- (37) Manetje, O. dan N. Martins. 2019. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment, Department of industrial and Organizational Psychology, University of South African, Southern African: *Bussiness Review*, Vol. 13, Number 1
- (38) Martins, N. dan E. Martins. 2023. Organisational Culture. Robbins, S. P., A. Odendaal, dan G. Roodt. (eds), *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. Cape Town: Pearson Education South Africa.

- (39) Matheus, C. J., M. M. Kokar, dan K. Baclawski. 2023. A Core Ontology for Situation Awareness, Cairns, Australia. *Proceeding of Six International Conference on Informatics Fusion*.
- (40) Mathieu, J. E. dan D. M. Zajac. 2020. A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. www.pdfchaser.com/.../antecedents-of-organizational-commitment-analysis.html
- (41) McNeese-Smith, 2019.. Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Care Executive. Summer*. Vol. 41, Number 2.p.160-75, www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10157961.
- (42) Meyer, J. P. dan N. J. Allen, 2017. Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application. California: Sage Thousand Oaks
- (43) Mowday, R., Richard, M., Lyman, W. P. 2019. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247
- (44) Mulyadi dan Setiawan, J. 2019. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan. Yogyakarta: Aditya Media.
- (45) Murray R.K. Harper's, 2016. Biochemistry, 24th, Appleton & Lange, Houston.
- (46) Ndraha, T. 2017. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta. 2007
- (47) Nelson, L. D. and J. C. Quick, 2020. Organizational Behavior Foundations, Realities & Challenges, 3e. USA: *South-Western College Publishing*, Ohio.
- (48) Norcraft, G. dan M. Neale, 2020. Expert, Amateurs and Real Estate: An Anchoring and Adjustment Perspective on Property Pricing Decisions," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,39, 84-97. www.business.fullerton.edu/.../
- (49) Otok, B.W. 2019. Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (PLS), Surabaya: *Universitas Airlangga*.
- (50) Reilly, S.N., Guarino, S.L. and Kellihan, B., 2017. Model Based Measurement of Situation Awareness. *Proceedings of The 2017 Winner Simulation Conference*.
- (51) Schein, E, 2022. Organizational Culture and Leadership, 2nd ed. San Fransisco: Jossey-Bass Inc.
- (52) Sobirin, A. 2017. Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*.

- (53) Susanto, A. B., 2017. Budaya Perusahaan. Jakarta: PT Elex Komputindo.
- (54) Susita, A., 2020. Influence of Leadership Competency and Organizational Culture on Responsiveness and Performance of Firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.22, Number 4, p.500-516
- (55) Taft, S., Hawn, K., Barber, J., Bidwell, J., 2019. Fulcrum for the Future: The Creation of a Values-Driven Culture, *Health Care Management Review*,24(1).
- (56) Tjipto Rini; Rahayu Winarni, 2016. Kandungan Formalin Pada Ikan Asin Di Wilayah Kerja Puskesmas Muara Angke Dan Cilincing Jakarta Utara. Hasil Risbinakes Kemenkes
- (57) Vakratsas, D. and T. Ambler, T., 2019. How Advertising Works: What Do We Really Know ? *Journal of Marketing*, Vol. 63, Number 1, pp. 26-43
- (58) Wagner, J. A., 2015. Studies of Individualism-Collectivism: Effects on Cooperation Groups. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, Number 1, p. 152-172
- (59) Weilbacher, W. M., 2021. The Hierarchy Model of Advertising Effects. Point of View: Does Advertising Cause a Hierarchy of Effect. *Journal of Advertising Research*, Vol. 41, Number 6, pp. 19-26
- (60) Wendong, L., K. Shi, D. Dan, Z. Jinying, L. Jianchun, dan X. J. Ping. 2018. Effects of Job Satisfaction, Affective Normative and Job Involvement on Job Skill Ratings. China: *Frontiers of Business Research in China*.
- (61) Werther, W. B. dan D. Keith, D. (Eds.). 2016. Human Resources And Personnel Management 5. McGraw-Hill.
- (62) Wertz, J. R., 2016. Acceptable Response Times. Los Angeles: Responsiveness Space Conference.
- (63) Wotruba, T. R., 2020. A Comprehensive Framework for the Analysis of Ethical Behavior with a Focus on Sales Organizations. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Winter, Vol. 33. Number 1. p. 59-69-69
- (64) Yoo, C. Y., K. Kim, dan P. A. Stout. 2024. Assessing the Effects of Animation in Online Banner Advertising: Hierarchy of Effects Model. *Journal of Interactive Advertising*, Vol. 4, Number 2
- (65) Zerenler, M., S. H. Burak, dan M. Sezgin, 2018. Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. Santiago. *Journal of Technology Management and Innovation*.



gggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Un



gggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Un



gggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Un