

FAKTOR – FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA PENERAPAN PROGRAM *FOOD SAFETY CULTURE* : KAJIAN LITERATUR

Heni Dwi Wahyuni^{1*}

Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pakuan Bogor, Indonesia¹

*Corresponding Author : henidwahyuni@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan *Food Safety Culture* (FSC) memerlukan komitmen organisasi yang kuat, tidak hanya keberadaan sistem formal. Studi ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang membentuk komitmen organisasi terhadap FSC melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Pencarian literatur dilakukan menggunakan Dimensions AI dengan panduan PRISMA dan kriteria inklusi artikel tahun 2020–2024. Sebanyak 14 artikel terpilih dianalisis secara tematik. Hasil menunjukkan tujuh faktor utama yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi, yaitu: pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan dan supervisi, keterikatan psikologis, serta moral dan intensi. Faktor-faktor tersebut membentuk sistem yang saling memengaruhi dalam memperkuat budaya keamanan pangan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi industri dan regulator dalam merancang strategi peningkatan FSC berbasis pendekatan holistik dan nilai organisasi.

Kata kunci : *food safety culture*, keamanan pangan, komitmen organisasi, *systematic literature review*

ABSTRACT

The implementation of Food Safety Culture (FSC) requires strong organizational commitment, beyond the presence of formal systems. This study aims to identify key factors influencing organizational commitment to FSC through a Systematic Literature Review (SLR). Literature search was conducted using Dimensions AI following the PRISMA protocol, with inclusion criteria focusing on peer-reviewed journal articles published between 2020 and 2024. A total of 14 eligible articles were thematically analyzed. The findings reveal seven major factors contributing to organizational commitment: knowledge, motivation, leadership, communication, training and supervision, psychological attachment, and moral intention. These factors interact dynamically to shape collective behaviors that support a strong FSC. The results offer practical implications for both industry and regulators in designing strategies to strengthen FSC through holistic approaches and value-based organizational practices.

Keywords : *food safety culture*, organizational commitment, food safety, systematic literature review

PENDAHULUAN

Keamanan pangan telah menjadi isu strategis yang mendapat perhatian serius dari berbagai kalangan, baik pemerintah, pelaku industri, akademisi, maupun masyarakat umum. Di tengah meningkatnya kompleksitas rantai pasok global, perubahan iklim, dan tuntutan konsumen akan pangan yang aman dan bermutu tinggi, pendekatan tradisional yang hanya berfokus pada pemenuhan standar teknis dinilai tidak lagi mencukupi. Keamanan pangan modern menuntut adanya perubahan paradigma, dari sekadar kepatuhan administratif menjadi komitmen kolektif yang berbasis pada nilai, sikap, dan budaya kerja organisasi. Dalam praktiknya, banyak organisasi telah mengimplementasikan sistem manajemen keamanan pangan seperti *Good Manufacturing Practices* (GMP), *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP), ISO 22000, serta BRCGS. Namun, keberhasilan dari sistem-sistem tersebut bukan hanya bergantung pada keberadaan dokumen atau prosedur formal, melainkan sejauh mana nilai-nilai tersebut diinternalisasi dan dijalankan oleh seluruh elemen organisasi dalam

aktivitas kerja sehari-hari. Berbagai insiden keamanan pangan yang terjadi di berbagai negara, termasuk Indonesia, menunjukkan bahwa akar permasalahan seringkali bukan terletak pada absennya sistem, melainkan pada lemahnya implementasi akibat rendahnya komitmen dan kepedulian dari para pelaku di dalam organisasi.

Dalam konteks inilah konsep *Food Safety Culture* (FSC) menjadi relevan dan krusial. FSC merujuk pada seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang secara kolektif membentuk cara pandang dan tindakan organisasi terhadap keamanan pangan. GFSI (2018) mendefinisikan FSC sebagai “nilai, keyakinan, dan norma bersama yang mempengaruhi pola pikir dan perilaku terhadap keamanan pangan di seluruh organisasi.” Sejumlah regulasi dan standar internasional telah menetapkan FSC sebagai komponen wajib dalam sistem manajemen keamanan pangan, meliputi: (1) *General Principles of Food Hygiene* (CXC 1-1969) revisi September Tahun 2020, (2) *Commission Regulation* (EU) 2021/382 amandemen dari *Commission Regulation* (EU) 2004/852, (3) *European Commission Notice* 2022/C 355/01 dan (4) *British Retail Consortium Global Standard* (BRCGS) Issue 9. Di Indonesia, pentingnya budaya keamanan pangan juga tercermin dalam penguatan regulasi oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) serta implementasi sistem jaminan halal dan mutu pangan.

Keberhasilan penerapan FSC sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi secara menyeluruh, baik dari pimpinan puncak, manajer menengah, hingga karyawan operasional. Komitmen ini bukan hanya terkait dengan loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga mencerminkan sejauh mana individu merasa bertanggung jawab secara moral dan emosional terhadap praktik keamanan pangan. Dalam berbagai studi, komitmen organisasi terbukti menjadi variabel penentu dalam mengurangi insiden pelanggaran keamanan, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, serta memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada kualitas dan keselamatan konsumen. Secara teoritis, komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui model tiga komponen dari Meyer dan Allen (1991), yang mencakup: (1) komitmen afektif, yakni keterikatan emosional terhadap organisasi; (2) komitmen kontinuans, yaitu kesediaan untuk tetap berada dalam organisasi karena pertimbangan manfaat dan risiko; serta (3) komitmen normatif, yang didasari oleh rasa kewajiban moral. Ketiga komponen ini memberikan kerangka analisis yang komprehensif untuk memahami dinamika psikologis di balik loyalitas dan kesediaan individu dalam menjalankan nilai-nilai organisasi.

Selain itu, teori AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) dari Appelbaum et al. (2000) memberikan perspektif tambahan bahwa perilaku kerja produktif dan komitmen yang tinggi akan terbentuk apabila individu memiliki kemampuan yang sesuai, motivasi yang cukup kuat, dan kesempatan untuk berkontribusi. Dalam konteks FSC, ini berarti pentingnya memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait keamanan pangan, mendapatkan dorongan motivasional melalui insentif atau pengakuan, serta diberi ruang partisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan mutu dan keselamatan produk. Meskipun literatur mengenai FSC dan komitmen organisasi telah berkembang dalam beberapa tahun terakhir, kajian yang secara khusus mengidentifikasi faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi terhadap program FSC masih sangat terbatas. Banyak penelitian terdahulu hanya membahas sebagian aspek, seperti kepemimpinan, pelatihan, atau komunikasi, tanpa melihat keterkaitan antara berbagai variabel secara holistik dalam satu kerangka konseptual. Padahal, untuk membangun budaya keamanan pangan yang efektif dan berkelanjutan, dibutuhkan pemahaman menyeluruh mengenai elemen-elemen yang saling memengaruhi dalam membentuk komitmen kolektif.

Oleh karena itu, studi ini disusun dengan tujuan untuk mengisi celah penelitian tersebut melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Dengan memanfaatkan protokol PRISMA dan data dari Dimensions AI, studi ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi komitmen organisasi terhadap penerapan FSC; serta (2)

menganalisis bagaimana interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam mendukung terciptanya budaya keamanan pangan yang kuat dan terinternalisasi. Harapannya, hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam penguatan sistem manajemen keamanan pangan berbasis nilai dan perilaku organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, menyintesis, dan menganalisis secara kritis temuan-temuan terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi terhadap penerapan *Food Safety Culture* (FSC). Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam merangkum literatur yang tersebar dan menyediakan gambaran komprehensif mengenai perkembangan pengetahuan pada topik tertentu. Dalam praktiknya, pendekatan SLR dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap, yaitu: perencanaan tinjauan, pelaksanaan pencarian literatur, penyaringan data, analisis tematik, dan penulisan hasil kajian. Tahap awal pelaksanaan kajian Sistematis Literatur Review (SLR) dimulai dengan perumusan tujuan dan pertanyaan penelitian utama yang menjadi dasar seleksi literatur. Kajian ini dirancang untuk menjawab dua pertanyaan utama, yaitu: (Q1) Apa saja faktor-faktor yang ditemukan dalam literatur sebagai penentu komitmen organisasi terhadap program Food Safety Culture (FSC)? dan (Q2) Bagaimana hubungan dan kontribusi masing-masing faktor terhadap pembentukan komitmen organisasi dalam konteks budaya keamanan pangan? Untuk menjamin relevansi dan ketepatan informasi yang diperoleh, ruang lingkup pencarian literatur dibatasi hanya pada publikasi akademik yang terbit dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2024), dengan pertimbangan bahwa periode tersebut ditandai dengan perubahan regulasi dan meningkatnya perhatian global terhadap aspek budaya dalam sistem manajemen keamanan pangan.

Proses pencarian literatur dilakukan melalui platform Dimensions AI, yang dipilih karena keunggulannya dalam menyediakan cakupan multidisipliner serta kemampuannya untuk mengakses data penelitian terkini. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian antara lain: “food safety culture”, “organizational commitment”, “organizational commitment in food industry”, “organizational commitment factors”, dan “food safety management system”. Untuk mempersempit hasil pencarian, diterapkan filter berdasarkan tahun publikasi, jenis dokumen (artikel jurnal), dan status peer-reviewed. Kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan guna memastikan hanya artikel yang relevan dan berkualitas secara akademik yang dianalisis. Literatur yang memenuhi kriteria seleksi kemudian ditelaah secara mendalam berdasarkan abstrak, metode penelitian, hasil, dan pembahasannya.. Analisis terhadap literatur terpilih dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi pola, konsep, dan variabel yang berulang terkait komitmen organisasi dalam konteks budaya keamanan pangan. Pendekatan deskriptif-kualitatif digunakan untuk memetakan keterkaitan antar faktor serta memberikan interpretasi yang kontekstual terhadap hasil temuan.

Seluruh informasi yang diperoleh pada tahap analisis kemudian digunakan dalam penulisan kajian. Penulisan ini disusun secara sistematis untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap program FSC, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dinamika budaya keamanan pangan di lingkungan organisasi.

HASIL

Kajian literatur sistematis ini dilakukan antara Mei dan Juni 2025 menggunakan protokol PRISMA untuk melakukan identifikasi, penyaringan, dan pemilihan studi yang relevan dari basis data Dimensions AI. Dari 298 artikel yang diidentifikasi pada awalnya, 14 memenuhi

kriteria inklusi dan dimasukkan dalam analisis tematik akhir. Diagram alir PRISMA (Gambar 1) mengilustrasikan proses pemilihan langkah demi langkah, dari identifikasi awal hingga inklusi akhir.

Karakteristik Studi

Studi-studi ini berasal dari berbagai sektor organisasi, termasuk industri makanan, restoran, koperasi, lembaga pendidikan, dan bahkan perusahaan konstruksi yang masing-masing, secara langsung maupun tidak langsung, membahas komitmen organisasi, termasuk komitmen organisasi pada FSC. Dari sisi metodologi yang digunakan, 10 studi menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode analisis seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) dan regresi linear, 3 studi menggunakan pendekatan kualitatif serta 1 studi bersifat review. Keragaman metodologi beserta sektor yang terwakili, memperkaya pemahaman menyeluruh tentang bagaimana komitmen organisasi dikembangkan dan dipertahankan di berbagai konteks khususnya konteks keamanan pangan. Daftar temuan utama dari studi yang dikaji sesuai Tabel 2.

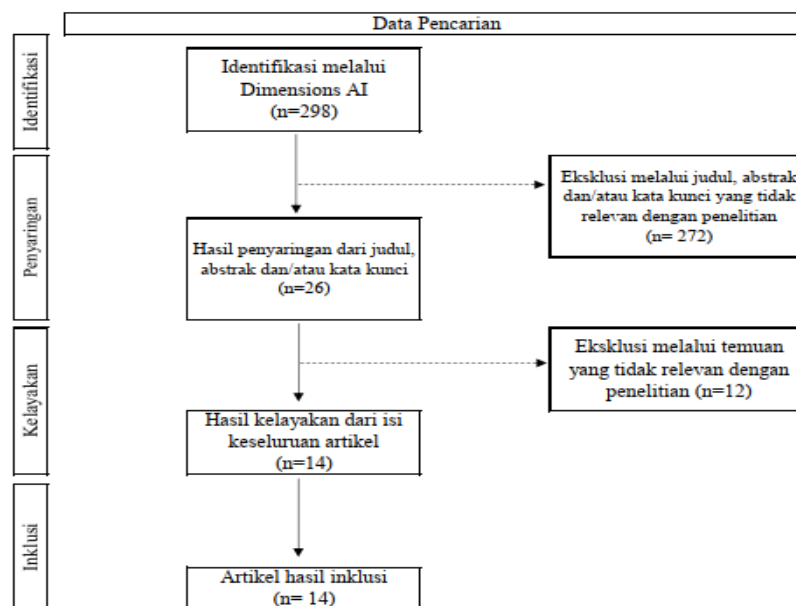
Faktor Kunci yang Teridentifikasi

Berdasarkan hasil analisis tematik terhadap 14 artikel yang ditinjau, ditemukan tujuh faktor utama yang secara konsisten berkontribusi terhadap pembentukan komitmen organisasi sesuai Tabel 3. Ketujuh faktor tersebut adalah: (1) Pengetahuan, (2) Motivasi, (3) Kepemimpinan, (4) Komunikasi, (5) Pelatihan dan Supervisi, (6) Keterikatan Psikologis, dan (7) Moral dan Intensi

Tabel 1. Temuan Utama Studi Terkait Komitmen Organisasi

No	Penulis (Tahun)	Pendekatan	Metode Analisis	Sektor	Variabel Utama	Temuan Utama
1	Taha et al. (2020)	Kuantitatif	SEM	Restoran	Pengetahuan, Sikap, Komitmen	Komitmen memediasi pengetahuan dan perilaku
2	Manalo et al. (2020)	Kuantitatif	SEM	Pendidikan	Motivasi, Kepuasan kerja	Motivasi memengaruhi komitmen secara langsung dan tidak langsung
3	Basahel (2021)	Kuantitatif	Regresi	Konstruksi	Kepemimpinan, Motivasi	Kepemimpinan meningkatkan motivasi yang berperan mendorong perilaku kerja yang mencerminkan komitmen
4	Da Cunha (2021)	Kualitatif	Studi Kasus	Food service	Kepemimpinan, Budaya	Kepemimpinan dan budaya membentuk motivasi dan komitmen
5	Onyeaka et al. (2021)	Kualitatif	Review	Industri Pangan	Moral, Niat	Komitmen manajemen dipengaruhi niat dan moral karyawan
6	Min & Hong (2021)	Kuantitatif	Regresi	Dapur Hotel	Kepemimpinan, Komunikasi	Kepemimpinan dan komunikasi berdampak positif pada komitmen kerja
7	Naig & Borbon (2021)	Kuantitatif	Deskriptif	Restoran	Psikologis (Loyalitas)	Komitmen sebagai bentuk keterikatan emosional dan loyalitas
8	Athaya & Kurniawan (2022)	Kuantitatif	SEM	Pendidikan	Pengetahuan, Motivasi	Pengetahuan berpengaruh positif terhadap motivasi sebagai faktor pendorong keterikatan dan komitmen afektif dalam organisasi

9	Ausaat et al. (2022)	Kuantitatif	SEM	UMKM pangan	Kepemimpinan Transformasional	Transformational leadership memengaruhi komitmen organisasi
10	Effendi et al. (2022)	Kuantitatif	Regresi	Pendidikan	Kepemimpinan, Lingkungan, Komunikasi	Semua variabel berpengaruh positif terhadap komitmen
11	Rachman (2022)	Kuantitatif	SEM	Pendidikan	Motivasi	Motivasi memengaruhi komitmen (afektif, kontinuan, dan normatif)
12	Syihabuddin et al. (2022)	Kuantitatif	SEM	Koperasi wanita	Kepemimpinan, Komunikasi	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
13	Tappura et al. (2022)	Kualitatif	Studi Kasus	Industri Kimia	Pelatihan, Supervisor	Komitmen karyawan dimediasi oleh pelatihan dan komitmen supervisor
14	Pai et al. (2024)	Review	Review	Industri Pangan	Kepemimpinan, Komitmen	Kepemimpinan meningkatkan komitmen dan kinerja dalam FSC



Gambar 1. Diagram Alir PRISMA Disiapkan Oleh Peneliti

Tabel 2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

No	Faktor Komitmen Organisasi	Studi Terkait
1	Pengetahuan	Taha et al. (2020), Athaya & Kurniawan (2022)
2	Motivasi	Manalo et al. (2020), Basahel (2021), Da Cunha (2021), Rachman (2022)
3	Kepemimpinan	Ausaat et al. (2022), Pai et al. (2024), Min & Hong (2021), Effendi et al. (2022)
4	Komunikasi	Syihabuddin et al. (2022), Effendi et al. (2022), Min & Hong (2021)
5	Keterikatan Psikologis	Naig & Borbon (2021)
6	Pelatihan & Supervisi	Tappura et al. (2022)
7	Moral dan Intensi	Onyeaka et al. (2021)

PEMBAHASAN

Temuan tinjauan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap FSC dibentuk oleh interaksi dinamis antara faktor-faktor individu, struktural, dan budaya dalam suatu organisasi. Faktor-faktor ini tidak beroperasi secara terpisah, tetapi saling terkait sedemikian rupa sehingga memperkuat nilai-nilai dan perilaku bersama terkait keamanan pangan.

Pengetahuan

Pengetahuan menjadi fondasi kognitif yang memengaruhi persepsi dan perilaku karyawan terhadap isu keamanan pangan. Studi oleh Taha et al. (2020) menunjukkan bahwa tingkat pemahaman yang baik terhadap prinsip-prinsip keamanan pangan berkorelasi positif dengan komitmen individu dalam menjalankan standar kerja. Pengetahuan tidak hanya meningkatkan kesadaran risiko, tetapi juga menumbuhkan keyakinan terhadap pentingnya peran personal dalam menjaga keamanan produk. Hal ini sejalan dengan Athaya & Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan berkontribusi pada motivasi berprestasi dan loyalitas jangka panjang.

Motivasi

Motivasi memiliki korelasi yang sangat kuat dengan komitmen organisasi. Manalo et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi komitmen secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Basahel (2021) menambahkan bahwa kepemimpinan yang kuat akan menciptakan motivasi terhadap keselamatan, yang berdampak langsung pada perilaku kerja. Da Cunha (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang kondusif mendorong motivasi intrinsik karyawan. Rachman (2022) menambahkan bahwa ketiga bentuk komitmen (afektif, kontinyu, normatif) sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Kepemimpinan

Kepemimpinan transformasional menjadi pendorong utama komitmen organisasi. AUSAAT et al. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dan suportif dapat membentuk loyalitas serta meningkatkan kinerja. Pai et al. (2024) menyimpulkan bahwa pemimpin yang fokus pada pengembangan budaya keamanan akan memotivasi karyawan untuk lebih terlibat secara aktif. Min & Hong (2021) menambahkan bahwa kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan iklim kerja yang sehat, yang berdampak langsung pada tingkat stres dan komitmen staf dapur. Effendi et al. (2022) menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan komitmen organisasi guru.

Komunikasi

Komunikasi internal yang baik memungkinkan keterbukaan informasi, peningkatan kepercayaan, serta memperkuat loyalitas organisasi. Min & Hong (2021) menyatakan bahwa komunikasi memainkan peran penting dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan dan komitmen. Syihabuddin et al. (2022) menemukan bahwa komunikasi yang efektif dari pimpinan dapat meningkatkan kepuasan anggota, yang berujung pada meningkatnya komitmen. Effendi et al. (2022) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang hangat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Pelatihan dan Supervisi

Pelatihan yang tepat sasaran dan bimbingan dari supervisor yang kompeten akan membentuk budaya kerja yang aman dan bertanggung jawab. Tappura et al. (2022)

menekankan pentingnya keterlibatan langsung supervisor dan keberlanjutan pelatihan dalam menciptakan budaya keamanan yang positif. Hal ini membentuk rantai kepercayaan dan komitmen dari tingkat manajemen hingga pelaksana teknis.

Keterikatan Psikologis dan Loyalitas

Komitmen bukan hanya soal kedisiplinan, tetapi juga soal ikatan emosional dan psikologis terhadap organisasi. Naig & Borbon (2021) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta pengalaman kerja yang positif, mendorong keterikatan psikologis yang tinggi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi.

Moral dan Intensi

Faktor moral dan intensi (niat) kerja karyawan juga memiliki kontribusi terhadap pembentukan komitmen, seperti yang disampaikan oleh Onyeaka et al. (2021). Mereka menekankan bahwa niat dan moral karyawan terhadap praktik keamanan pangan sangat penting dalam mendukung FSC. Komitmen manajerial pun tidak akan kuat tanpa dukungan dari integritas individu di seluruh jenjang organisasi.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap FSC terbentuk dari interaksi dinamis antara faktor individual, struktural, dan budaya. Motivasi dan keterikatan psikologis memperkuat komitmen melalui persepsi nilai personal terhadap organisasi. Sementara itu, kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal berperan penting dalam membangun iklim kerja yang mendukung keterlibatan, transparansi, serta keselarasan visi misi organisasi. Faktor moral dan intensi turut memberi pengaruh signifikan, terutama dalam membentuk integritas perilaku kerja dan kepatuhan terhadap prinsip keamanan pangan. Pemahaman holistik terhadap faktor-faktor ini memberikan kerangka kerja yang dapat dijadikan dasar dalam merancang strategi peningkatan budaya keamanan pangan di industri pangan.

KESIMPULAN

Kajian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terhadap penerapan budaya keamanan pangan (Food Safety Culture/FSC) tidak terbentuk secara tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling memperkuat. Berdasarkan hasil telaah sistematis terhadap 14 artikel ilmiah terkini (2020–2024), ditemukan tujuh tema utama yang secara konsisten menjadi penentu komitmen organisasi, yaitu: pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan dan supervisi, keterikatan psikologis, serta moral dan intensi kerja. Pengetahuan dan motivasi menjadi dasar personal, sementara kepemimpinan dan komunikasi membentuk lingkungan organisasi yang kondusif. Pelatihan dan supervisi mendukung kapabilitas teknis, sedangkan keterikatan psikologis dan moral memperkuat keberlanjutan komitmen. Hasil kajian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi terhadap FSC bukanlah hasil dari satu intervensi atau kebijakan, tetapi bergantung pada keselarasan antara pendekatan struktural dan psikologis yang diterapkan secara holistik di seluruh tingkat organisasi. Pemahaman yang menyeluruh atas faktor-faktor tersebut sangat diperlukan dalam merancang strategi dan kebijakan yang tepat guna memperkuat budaya keamanan pangan secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada Universitas Pakuan Bogor atas segala dukungan, fasilitas, dan lingkungan akademik yang kondusif selama proses penyusunan

penelitian ini. Terimakasih juga saya tujukan kepada dosen pembimbing, staf pengajar, serta seluruh pihak di lingkungan universitas yang telah memberikan bimbingan, inspirasi, dan semangat dalam setiap tahap pelaksanaan studi ini. Tanpa dukungan dari Universitas Papuan Bogor, penelitian ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Athaya, A.N., & Kurniawan, R.Y. (2022). Pengaruh efikasi diri, pengetahuan kewirausahaan dan motivasi berprestasi terhadap minat berwirausaha sebagai mediasi pada siswa Kelas X IPS SMA Negeri 1 Driyorejo. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17 (3): 491-502.
- Ausaat, A.M.A., Suherlan, Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). *Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance*. *Journal of Leadership in Organizations*, 4 (4): 61-82. Doi: 10.22146/jlo.7184.
- Basahel, A. M. (2021). *Safety leadership, safety attitudes, safety knowledge and motivation toward safety-related behaviors in electrical substation construction projects*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4196. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084196>.
- BRCGS. (2022). *Global standard food safety issue 9*. BRCGS.
- Codex Alimentarius Commission. (2020). *Codes of Practice, CXC 1-1969 General Principles of Food Hygiene*.
- Da Cunha, D. (2021). *Improving food safety practices in the food service industry*. *Current Opinion in Food Science*, 42, 127–133. Doi:10.1016/j.cofs.2021.05.010.
- Effendi, Butarbutar, M., Wakhyuni, E., Romi, E., & Sudirman, A. (2022). *Factors Affecting Teacher Organizational Commitment: A Study on Private High School Teachers in Pematangsiantar City*. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12 (1): 213-224. Doi: 10.23960/jpp.v12.i1.202217.
- European Commission. (2004). *Regulation of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the hygiene of foodstuffs*, 852/2004/EC.
- European Commission. (2021). *Commission Regulation of 3 March 2021 amending the Annexes to Regulation (EC) No 852/2004 of the European Parliament and of the Council on the hygiene of foodstuffs as regards food allergen management, redistribution of food and food safety culture*, 2021/382/EU.
- European Commission. (2022). *Commission Notice on the implementation of food safety management systems covering Good Hygiene Practices and procedures based on the HACCP principles, including the facilitation/flexibility of the implementation in certain food businesses*, 2022/C 355/01.
- FDA. (2022). *Food Safety Culture Systematic Literature Review*. Westat, Inc. in collaboration with FDA Food Safety Culture Research Subgroup.
- FDE (Food Drink Europe). (2023). *Food safety culture: From theory to practice*.
- Global Food Safety Initiative (GFSI). (2018). *A Culture of food safety a position paper from the Global Food Safety Initiative (GFSI)*, V1. Industry White Paper. <https://mygfsi.com/wp-content/uploads/2019/09/GFSI-Food-Safety-Culture-Full.pdf>.
- Lee, JC, Neonaki, M., Alexopoulos, A. & Varzakas, T. (2023). *Case Studies of Small-Medium Food Enterprises around the World: Major Constraints and Benefits from the Implementation of Food Safety Management Systems*. *Foods*, 12, 3218. Doi: 10.3390/foods12173218.
- Manalo, R. A., De Castro, B., & Uy, C. (2020). *The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private*

- Secondary High School Teachers in Metro-Manila. Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, Supplementary Issue 1. GMP Press and Printing (<http://buscompress.com/journal-home.html>).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Min, K. & Hong, W. (2021). *The effect of food sustainability and the food safety climate on the job stress, job satisfaction and job commitment of kitchen staff. Sustainability*, 13, 2-18. Doi:10.3390/su13126813.
- Naig, A.M.J. & Borbon, A.M.D. (2021). *Work-Life Balance, Experience and Organizational Commitment among Restaurant Employees in Central Luzon Region: Basis for Proposed Framework. Asia Pacific Journal of Management and Sustainable Development*, 9 (2): 114-129.
- Onyeaka, H., Ekwebelem, O., Eze, U., Onwuka, Q., Aleke, J., Nwaiwu, O. et.al. (2021). *Improving food safety culture in Nigeria: A Review of Practical Issues. Foods*, 10, 1878. Doi: 10.3390/foods10081878.
- Pai, AS., Jaiswal, S. & Jaiswal, AK. (2024). *A Comprehensive Review of Food Safety Culture in the Food Industry: Leadership, Organizational Commitment, and Multicultural Dynamics. Foods*, 13, 4078. Doi: <https://doi.org/10.3390/foods13244078>.
- Prastiwi, I.B., & Tukiran, M. (2024). *Navigating AACSB accreditation with strategic leadership and change management: a systematic literature review. Emerald Publishing Limited*, 0968-4883. Doi: 10.1108/QAE-12-2023-0214.
- Rachman, M.M. (2022). *The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 15 (3): 377-393. Doi: <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>.
- Snyder, H. (2019). *Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. Journal of Business Research*, 104, 333–339. Doi: 10.1016/j.jbusres.2019.07.039.
- Syihabuddin, Nora E., Prohimi, A.H.A., & Bhaskoro, D.A. (2022). *The impact of leadership and communication style on organizational commitment with member satisfaction as a mediation variable for members of women's cooperatives in Malang city. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 28 (1): 11-19.
- Taha, S., Osaili, T., Vij, A., Albloush, A., & Nassoura, A. (2020). *Structural modeling of relationships between food safety knowledge, attitude, commitment, and behavior of food handlers in restaurants in Jebel Ali Free Zone, Dubai, UAE. Food Control*, 118 (2020), 107431. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2020.107431>.
- Tappura, S., Jaaskelainen, A., & Pirhonen, J. (2022). *Creation of satisfactory safety culture by developing its key dimensions. Safety Science*, 154, 105849. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105849>.