

**Organizational Commitment, Work Risks And Their Impact On Employee Loyalty In The Management Of The Buah Selebar Daun Cooperative, Muara Telang District, Banyuasin Regency.**

**Komitmen Organisasi, Risiko Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Koperasi Buah Selebar Daun Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin**

Nida Wahyu Audes Mantya<sup>1</sup>, Mohammad Kurniawan<sup>2</sup>, Yeni<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang<sup>1,2,3</sup>

[2022510126@Students.Uigm.Ac.Id](mailto:2022510126@Students.Uigm.Ac.Id)<sup>1</sup>, [Kurniawan@Uigm.Ac.Id](mailto:Kurniawan@Uigm.Ac.Id)<sup>2</sup>, [Yeni@Uigm.Ac.Id](mailto:Yeni@Uigm.Ac.Id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*This Study Aims To Analyze The Effect Of Organizational Commitment And Work Risk On Administrators Loyalty At Buah Selebar Daun Cooperative, Muara Telang District, Banyuasin Regency. This Research Employs A Quantitative Approach Using A Survey Method. Data Were Collected Through Questionnaires Distributed To 112 Respondents Consisting Of Cooperative Administrators. The Data Analysis Techniques Used Include Validity Testing, Reliability Testing, Classical Assumption Testing, And Multiple Linear Regression Analysis Using Spss. The Results Show That Organizational Commitment Has A Positive And Significant Effect On Administrators Loyalty, With A T-Value Of 2.000 And A Significance Value Of  $0.048 < 0.05$ . Furthermore, Work Risk Also Has A Positive And Significant Effect On Administrators Loyalty, As Indicated By A T-Value Of 3.402 And A Significance Value Of  $0.001 < 0.05$ . Simultaneously, The F-Test Results Indicate That Organizational Commitment And Work Risk Have A Significant Effect On Administrators Loyalty, With An F-Value Of 31.292 And A Significance Value Of  $0.000 < 0.05$ . The Coefficient Of Determination ( $R^2$ ) Of 0.365 Indicates That Administrators Loyalty Is Influenced By 36.5% By Organizational Commitment And Work Risk, While The Remaining 63.5% Is Influenced By Other Variables Not Examined In This Study. Based On These Findings, It Can Be Concluded That Increasing Administrators Loyalty Can Be Achieved Through Strengthening Organizational Commitment And Implementing Effective And Sustainable Work Risk Management. The Results Of This Study Are Expected To Provide Useful Input For Cooperative Management In Developing Human Resource Management Policies To Enhance Administrators Loyalty.*

**Keywords:** Organizational Commitment, Work Risk, Administrators Loyalty

**ABSTRAK**

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Risiko Kerja Terhadap Loyalitas Pengurus Pada Koperasi Buah Selebar Daun Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Dengan Metode Survei. Data Dikumpulkan Melalui Penyebaran Kuesioner Kepada 112 Responden Yang Merupakan Pengurus Koperasi. Teknik Analisis Data Yang Digunakan Adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Serta Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Bantuan Aplikasi Spss. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pengurus, Dengan Nilai *Thitung* Sebesar 2,000 Dan Nilai Signifikansi  $0,048 < 0,05$ . Selanjutnya, Risiko Kerja Juga Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pengurus, Yang Dibuktikan Dengan Nilai *Thitung* Sebesar 3,402 Dan Nilai Signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Secara Simultan, Hasil Uji F Menunjukkan Bahwa Komitmen Organisasi Dan Risiko Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Pengurus, Dengan Nilai *Fhitung* Sebesar 31,292 Dan Nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Sebesar 0,365 Menunjukkan Bahwa Loyalitas Pengurus Dipengaruhi Sebesar 36,5% Oleh Komitmen Organisasi Dan Risiko Kerja, Sedangkan Sisanya Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Di Luar Penelitian Ini.

Berdasarkan Hasil Penelitian Tersebut, Dapat Disimpulkan Bahwa Peningkatan Loyalitas Pengurus Dapat Dicapai Melalui Penguatan Komitmen Organisasi Serta Pengelolaan Risiko Kerja Yang Efektif Dan

Berkelanjutan. Hasil Penelitian Ini Diharapkan Dapat Menjadi Bahan Pertimbangan Bagi Pihak Koperasi Dalam Merumuskan Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Loyalitas Pengurus.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Risiko Kerja, Loyalitas Pengurus

## 1. Pendahuluan

Risiko Kerja Yang Tinggi Dan Tidak Dikelola Dengan Baik Dapat Menimbulkan Berbagai Dampak Negatif, Seperti Kelelahan, Stres, Serta Rasa Tidak Aman Dalam Bekerja. Kondisi Ini Berpotensi Memengaruhi Sikap Dan Perilaku Pengurus Terhadap Organisasi, Khususnya Loyalitas Pegawai Kerja. Dewi Et Al. (2023) Menjelaskan Bahwa Loyalitas Pegawai Kerja Tidak Hanya Berkaitan Dengan Lamanya Masa Kerja, Tetapi Juga Mencerminkan Keterikatan Emosional, Rasa Aman, Serta Kesiediaan Pengurus Untuk Bertahan Dan Berkontribusi Bagi Organisasi. Sukma Dan Puspitadewi (2022) Mendefinisikan Loyalitas Pegawai Kerja Sebagai Sikap Kesetiaan Pengurus Yang Tercermin Dalam Komitmen, Tanggung Jawab, Dan Keterlibatan Aktif Dalam Mendukung Keberhasilan Organisasi.

Pada Aspek Lain, Keterikatan Pegawai Terhadap Lembaga Menjadi Unsur Krusial Dalam Membangun Kesetiaan Kerja Yang Berkelanjutan. Budiana Et Al. (2021) Menjelaskan Bahwa Komitmen Organisasi Merupakan Dorongan Psikologis Yang Menumbuhkan Rasa Memiliki, Sehingga Individu Terdorong Untuk Tetap Bertahan Sebagai Bagian Dari Institusi Serta Berupaya Mewujudkan Sasaran Yang Telah Disepakati Bersama. Pegawai Yang Memiliki Tingkat Komitmen Tinggi Umumnya Menunjukkan Kesetiaan Yang Lebih Kokoh, Tercermin Dari Kedisiplinan Kehadiran Yang Baik, Frekuensi Ketidakhadiran Yang Minim, Serta Kecenderungan Untuk Mencari Pekerjaan Lain Yang Relatif Rendah (Badrianto & Astuti, 2023). Bahkan, Dalam Kondisi Kerja Yang Penuh Tekanan Dan Risiko, Komitmen Organisasi Dapat Berfungsi Sebagai Faktor Penyeimbang Yang Mampu Menahan Dampak Negatif Risiko Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus (Ratmawati Et Al., 2023).

Dalam Konteks Penelitian Ini, Koperasi Tuah Selebar Daun Dipilih Sebagai Lokasi Kajian Karena Merupakan Lembaga Ekonomi Berbasis Masyarakat Yang Menjalankan Kegiatan Simpan Pinjam Serta Layanan Keuangan Skala Mikro Di Wilayah Kecamatan Muara Telang, Kabupaten Banyuasin. Keberadaan Koperasi Tersebut Tidak Hanya Berfungsi Sebagai Sarana Penguatan Ekonomi Anggota, Tetapi Juga Menjadi Wadah Pemberdayaan Yang Menekankan Nilai Kolektivitas, Partisipasi, Serta Tanggung Jawab Bersama Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Secara Berkelanjutan. Namun, Dalam Pelaksanaannya, Koperasi Menghadapi Tantangan Berupa Meningkatnya Beban Kerja, Risiko Kesalahan Pencatatan Transaksi, Kelelahan Kerja, Serta Tekanan Pelayanan Kepada Anggota. Kondisi Tersebut Berpotensi Meningkatkan Persepsi Risiko Kerja Pengurus Dan Berdampak Pada Loyalitas Pegawai Mereka Terhadap Koperasi.

Hasil Observasi Awal Menunjukkan Adanya Indikasi Menurunnya Loyalitas Pegawai Sebagian Pengurus, Yang Tercermin Dari Meningkatnya Tingkat Absensi, Rendahnya Partisipasi Dalam Kegiatan Organisasi, Serta Keinginan Berpindah Kerja Ke Lembaga Lain. Fenomena Ini Mengisyaratkan Bahwa Terdapat Hubungan Yang Belum Seimbang Antara Komitmen Organisasi, Risiko Kerja, Dan Loyalitas Pegawai Pengurus Di Koperasi Tuah Selebar Daun.

Penelitian Ini Berfokus Pada Komitmen Organisasi, Risiko Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Pada Koperasi Tuah Selebar Daun, Dengan Tujuan Memberikan Masukan Bagi Manajemen Dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai Pengurus Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif.

## 2. Tinjauan Pustaka

### *Social Exchange Theory*

Teori Pertukaran Sosial Yang Dikemukakan Blau (1964) Berpijak Pada Pandangan Bahwa Relasi Antara Organisasi Dan Pengurus Terbentuk Melalui Prinsip Resiprositas, Yaitu Adanya Hubungan Saling Memberi Dan Saling Menerima Secara Berimbang. Dalam Kerangka Ini, Setiap Bentuk Dukungan, Perhatian, Maupun Perlakuan Yang Diberikan Organisasi Akan Memunculkan Dorongan Bagi Pengurus Untuk Membalasnya Melalui Sikap Positif, Keterlibatan Yang Lebih Tinggi, Serta Kontribusi Yang Lebih Optimal Bagi Keberlangsungan Organisasi. Ketika Organisasi Memberikan Perlakuan Positif Seperti Kompensasi Yang Adil, Lingkungan Kerja Yang Aman, Dukungan Manajemen, Serta Penghargaan Atas Kontribusi Pengurus, Maka Pengurus Akan Terdorong Untuk Membalasnya Melalui Sikap Positif Berupa Peningkatan Komitmen Organisasi Dan Loyalitas Pegawai Kerja.

Dalam Konteks Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Pertukaran Sosial Ini Mendorong Pengurus Untuk Menunjukkan Perilaku Kerja Yang Lebih Bertanggung Jawab, Seperti Mematuhi Prosedur Keselamatan, Melaporkan Potensi Bahaya, Serta Berpartisipasi Aktif Dalam Budaya Keselamatan Kerja. Perilaku Tersebut Pada Akhirnya Berkontribusi Pada Penurunan Tingkat Risiko Kerja Di Dalam Organisasi. (Kurniawan, 2025)

Hubungan Tersebut Dapat Terjadi Secara Langsung, Di Mana Komitmen Organisasi Dan Persepsi Terhadap Risiko Kerja Memengaruhi Loyalitas Pegawai Pengurus. Selain Itu, Hubungan Tersebut Juga Dapat Diperkuat Oleh Faktor Pendukung Seperti Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Pengetahuan Keselamatan Kerja. Apabila Pengurus Merasa Didukung Dan Memiliki Pemahaman Yang Baik Mengenai Keselamatan Kerja, Maka Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Pengelolaan Risiko Kerja, Dan Loyalitas Pegawai Pengurus Akan Semakin Kuat. Dengan Demikian, Teori Pertukaran Sosial Menjelaskan Bagaimana Interaksi Positif Antara Organisasi Dan Pengurus Membentuk Mekanisme Psikologis Yang Mendorong Loyalitas Pegawai Serta Menekan Risiko Kerja (Sutarto & Bastaman, 2024).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi Dapat Dipahami Sebagai Keadaan Psikologis Yang Menggambarkan Seberapa Kuat Keterikatan Emosional, Keyakinan, Dan Kemauan Seorang Pengurus Untuk Terus Mempertahankan Keanggotaannya Dalam Organisasi. Kondisi Ini Mencerminkan Tingkat Keselarasan Individu Terhadap Nilai, Arah Tujuan, Serta Visi Lembaga, Sekaligus Menunjukkan Kesiapan Untuk Berperan Aktif Dan Memberikan Kinerja Terbaik Demi Terwujudnya Capaian Bersama (Raharjo Et Al., 2023).

Komitmen Organisasi Juga Dipahami Sebagai Sikap Yang Menunjukkan Tingkat Identifikasi, Keterlibatan, Dan Kesetiaan Pengurus Terhadap Organisasinya. Pengurus Dengan Komitmen Yang Tinggi Cenderung Memiliki Keinginan Kuat Untuk Bertahan Dalam Organisasi, Menunjukkan Perilaku Kerja Yang Positif, Serta Berupaya Menjaga Keberlangsungan Organisasi Dalam Jangka Panjang (Darmawan & Mardikaningsih, 2021).

### **Faktor-Faktor Komitmen Organisasi**

Menurut Dewi & Izzati, (2025) Menjelaskan Faktor:

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)  
Pengurus Yang Merasa Puas Dengan Pekerjaannya Akan Lebih Cenderung Memiliki Rasa Memiliki Dan Keterikatan Terhadap Organisasi.
2. Motivasi Kerja (*Work Motivation*)  
Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Yang Tinggi Mendorong Pengurus Untuk Berkontribusi Lebih, Sehingga Memperkuat Komitmen Organisasi.
3. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)  
Nilai, Norma, Dan Kepercayaan Yang Konsisten Antara Individu Dan Organisasi Menumbuhkan Rasa Loyalitas Pegawai Dan Keterikatan Emosional.
4. Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Pemimpin Yang Partisipatif, Suportif, Dan Komunikatif Mampu Meningkatkan Rasa Percaya Serta Komitmen Anggota Timnya.

5. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)  
Suasana Kerja Yang Aman, Nyaman, Dan Kolaboratif Berpengaruh Langsung Terhadap Peningkatan Komitmen Pengurus.
6. Pengembangan Karir (*Career Development*)  
Kesempatan Untuk Berkembang Dan Memperoleh Promosi Menciptakan Persepsi Positif Terhadap Organisasi, Yang Menumbuhkan Komitmen Jangka Panjang.

### **Risiko Kerja**

Risiko Kerja Merupakan Potensi Terjadinya Bahaya Atau Kondisi Kerja Yang Dapat Menimbulkan Kecelakaan, Cedera, Penyakit Akibat Kerja, Maupun Kerugian Lainnya. Risiko Ini Muncul Akibat Adanya Bahaya Yang Belum Dikendalikan Dan Dipengaruhi Oleh Frekuensi Kejadian, Probabilitas, Serta Tingkat Dampak Dari Bahaya tersebut (Andhinova & Wibero, 2024).

Ketahanan Mental Menjadi Faktor Krusial Dalam Bertahan Menghadapi Dinamika tersebut. Berbagai Studi Sebelumnya Menegaskan Bahwa Dimensi Psikologis Memegang Peranan Penting Dalam Membentuk Perilaku Keorganisasian. Keterikatan Terhadap Nilai-Nilai Lembaga, Keinginan Untuk Mempertahankan Keanggotaan, Serta Keyakinan Terhadap Visi Bersama Merupakan Fondasi Yang Menyatukan Individu Dengan Organisasi. Namun Demikian, Faktor Eksternal Turut Berkontribusi Dalam Memperkuat Atau Justru Memperlemah Ikatan tersebut. Lingkungan Kerja Yang Sarat Potensi Bahaya Dapat Mengikis Semangat Kebersamaan Yang Telah Terbangun (Sari Et Al., 2023).

### **Faktor-Faktor Risiko Kerja**

Menurut Penelitian Charli & Mahzum (2022) Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Risiko Kerja Yaitu Sebagai Berikut :

1. Faktor Manusia  
Risiko Kerja Yang Berasal Dari Manusia Berkaitan Dengan Perilaku, Keterampilan, Dan Kondisi Fisik Atau Mental Pekerja. Kurangnya Kesadaran Terhadap Keselamatan, Kelelahan, Stres, Atau Tidak Mematuhi Prosedur Kerja.
2. Faktor Lingkungan  
Faktor Ini Mencakup Berbagai Kondisi Lingkungan Kerja Yang Berpotensi Memengaruhi Aspek Keselamatan Maupun Kesehatan Tenaga Kerja, Seperti Tingkat Pencahayaan Yang Tidak Sesuai, Paparan Suhu Yang Terlalu Tinggi Atau Terlalu Rendah, Intensitas Kebisingan Yang Berlebihan, Sirkulasi Udara Yang Kurang Memadai, Hingga Adanya Zat Atau Material Kimia Berbahaya Yang Dapat Menimbulkan Risiko Gangguan Fisik Maupun Penyakit Akibat Kerja.
3. Faktor Jenis Pekerjaan  
Risiko Juga Bergantung Pada Sifat Pekerjaan Itu Sendiri Misalnya Pekerjaan Dengan Alat Berat, Pekerjaan Di Ketinggian, Atau Pekerjaan Yang Melibatkan Bahan Beracun Memiliki Potensi Bahaya Lebih Tinggi Dibanding Pekerjaan Administrative.

### **Indikator Risiko Kerja**

Menurut Razy Et Al., (2024) Indikator Risiko Kerja Yaitu Sebagai Berikut :

1. Indikator *Human Error*  
Menggambarkan Kesalahan Yang Dilakukan Manusia Dalam Menjalankan Tugas Kerja Akibat Kurangnya Konsentrasi, Kelelahan, Stres, Kurangnya Pelatihan, Atau Kelalaian.
2. Indikator Tidak Memakai Apd (Alat Pelindung Diri)

Menunjukkan Tingkat Kepatuhan Pekerja Dalam Menggunakan Apd Sesuai Standar Keselamatan Kerja.

3. Indikator Kecelakaan Teknis

Mengacu Pada Risiko Atau Kejadian Kecelakaan Yang Disebabkan Oleh Kegagalan Alat, Mesin, Atau Sistem Kerja.

### **Loyalitas Pegawai**

Loyalitas Pegawai Pengurus Merupakan Bentuk Kesetiaan Dan Komitmen Individu Terhadap Organisasi Yang Tercermin Melalui Keinginan Untuk Tetap Bertahan, Berkontribusi Secara Maksimal, Serta Mematuhi Nilai Dan Tujuan Organisasi (Razmayanti & Kusuma, 2024). Loyalitas Pegawai Juga Mencerminkan Keterikatan Psikologis Yang Tumbuh Dari Kepuasan Kerja, Persepsi Positif Terhadap Kebijakan Organisasi, Serta Lingkungan Kerja Yang Mendukung. Loyalitas Pegawai Tidak Hanya Ditunjukkan Melalui Sikap, Tetapi Juga Perilaku Nyata Dalam Menjaga Nama Baik Dan Keberlangsungan Organisasi (Giovanni & Le, 2022).

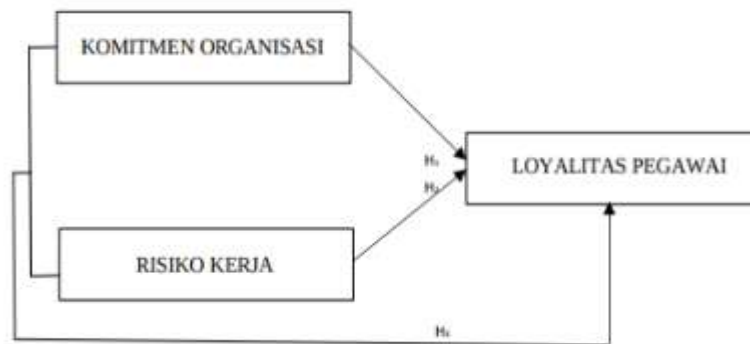
### **Indikator Loyalitas Pegawai Kerja**

Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Dapat Diukur Dari Beberapa Aspek, Menurut Surbakti, (2022) Mengemukakan Lima Kecakapan Dasar Dalam Loyalitas Pegawai Kerja, Yaitu:

1. Mampu Bertahan Dalam Organisasi  
Menunjukkan Loyalitas Pegawai Dan Keinginan Untuk Tetap Bekerja Jangka Panjang Di Perusahaan.
2. Mau Mengorbankan Kepentingan.  
Bentuk Dedikasi Tinggi Demi Tercapainya Tujuan Organisasi.
3. Bersedia Untuk Kerja Lembur  
Mencerminkan Tanggung Jawab Dan Rasa Memiliki Terhadap Pekerjaan.
4. Mempromosikan Perusahaan  
Menunjukkan Kebanggaan Terhadap Organisasi Dan Citra Positif Perusahaan.
5. Mau Bekerjasama Dan Membantu Rekan Kerja  
Menggambarkan Komitmen, Solidaritas, Dan Semangat Kerja Tim.

### **Kerangka Pemikiran**

Menurut Syahputri Et Al., (2023) Kerangka Berpikir Atau Kerangka Pemikiran Merupakan Dasar Konseptual Yang Digunakan Untuk Mengarahkan Jalannya Penelitian, Yang Disusun Melalui Sintesis Antara Fakta Empiris, Hasil Pengamatan Lapangan, Serta Temuan Dari Kajian Pustaka. Dengan Demikian, Kerangka Ini Memuat Teori, Konsep, Maupun Dalil Ilmiah Yang Dijadikan Pijakan Utama Dalam Proses Penelitian. Melalui Kerangka Pemikiran, Setiap Variabel Diuraikan Secara Komprehensif Dan Ditempatkan Dalam Hubungan Yang Relevan Dengan Persoalan Yang Dikaji, Sehingga Membentuk Alur Logika Yang Sistematis Sebagai Pedoman Dalam Menjawab Rumusan Masalah.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Pada Koperasi Tuah Selebar Daun.

H<sub>2</sub> : Risiko Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Pada Koperasi Tuah Selebar Daun.

H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi Dan Risiko Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Pada Koperasi Tuah Selebar Daun.

### 3. Metode Penelitian

Ruang Lingkup Konteks Penelitian Ilmiah, Ruang Lingkup Dapat Mencakup Penentuan Variabel Yang Digunakan, Jumlah Subjek Yang Dijadikan Responden, Wilayah Atau Lokasi Penelitian, Materi Yang Dianalisis, Serta Batasan Lain Yang Relevan Sesuai Kebutuhan Kajian. Penetapan Batas Penelitian Menjadi Hal Yang Penting Karena Berfungsi Menjaga Ketepatan Pembahasan Dan Memengaruhi Tingkat Keabsahan Hasil Penelitian Yang Diperoleh. Oleh Sebab Itu, Penelitian Ini Dibatasi Pada Pembahasan Mengenai Komitmen Organisasi, Risiko Kerja, Serta Implikasinya Terhadap Loyalitas Pengurus Pada Koperasi Tuah Selebar Daun Yang Berlokasi Di Kecamatan Muara Telang, Kabupaten Banyuasin.

### Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Yaitu Data Kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2021), Penelitian Kuantitatif Menekankan Pada Penggunaan Angka, Tabel, Grafik, Serta Diagram Sebagai Alat Untuk Menyajikan Dan Menganalisis Data Yang Telah Dikumpulkan. Selain Itu, Penelitian Ini Juga Memiliki Objek Penelitian. Berdasarkan Pendapat Sugiyono (2023), Objek Penelitian Merupakan Komponen Penting Dalam Penelitian Ilmiah Yang Bertujuan Memperoleh Data Yang Akurat Dan Dapat Dipercaya, Sehingga Dapat Digunakan Untuk Memahami, Menjelaskan, Serta Mencari Solusi Atas Suatu Permasalahan. Objek Yang Dikaji Dalam Penelitian Ini Mencakup Komitmen Organisasi, Risiko Kerja, Serta Implikasinya Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Pada Koperasi Tuah Selebar Daun Yang Berlokasi Di Kecamatan Muara Telang, Kabupaten Banyuasin.

### Sumber Data

Sumber Data Dalam Penelitian Ini Yaitu Data Primer Dan Data Sekunder.

#### 1. Data Primer

Sugiyono (2023) Menjelaskan Bahwa Data Primer Adalah Informasi Yang Diperoleh Peneliti Secara Langsung Dari Sumber Utama Melalui Teknik Pengumpulan Data Seperti Wawancara, Survei, Penyebaran Kuesioner, Maupun Eksperimen.

#### 2. Data Sekunder

Sugiyono (2023) Menyatakan Bahwa Data Sekunder Merupakan Data Yang Telah Tersedia Dan Sebelumnya Dihimpun Oleh Pihak Lain, Umumnya Dalam Bentuk Dokumen, Laporan, Artikel Ilmiah, Maupun Hasil Kajian Pustaka.

### Populasi

Pada Penelitian Ini, Populasi Yang Diteliti Terdiri Dari 156 Pengurus Dan Anggota Koperasi Tuah Selebar Daun.

**Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Pengurus Koperasi Tuah Selebar Daun Tahun 2025**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Ketua	1
2	Wakil Ketua	2
3	Sekretaris	1
4	Bendahara	1
5	Pengawas	3
6	Manajer	1
7	Humas	2
8	Admin	1
9	Kepala Divisi Pemasaran	1
10	Kepala Divisi Alsintan (Alat Dan Mesin Pertanian)	1
11	Kepala Divisi Perternakan	1
12	Kepala Divisi Pangan	1
13	Kepala Divisi Hortikultura	1
14	Kepala Divisi Umum	1
15	Anggota Pengurus	138
	Total	156

**Sumber : Data Karyawan Koperasi Tuah Selebar Daun 2025**

Kriteria Instrumen Penelitian:

1. Usia Minimal 20 Tahun
2. Jenis Kelamin Laki-Laki/Perempuan
3. Status Pegawai Dan Anggota Koperasi Tuah Selebar Daun
4. Lama Bekerja Minimal 1 Tahun

### Sampel

Sugiyono (2023) Menjelaskan Bahwa Sampel Merupakan Bagian Dari Populasi Yang Ditetapkan Sebagai Perwakilan Untuk Menggambarkan Kondisi Populasi Secara Keseluruhan. Oleh Karena Itu, Proses Penentuan Sampel Harus Dilakukan Secara Cermat Agar Unsur-Unsur Yang Dipilih Memiliki Karakteristik Yang Sesuai, Sehingga Hasil Penelitian Dapat Merepresentasikan Populasi Secara Tepat Dan Dapat Digeneralisasikan Secara Ilmiah. Penentuan Sumber Data Dalam Studi Ini Tidak Dilakukan Secara Acak, Melainkan Menggunakan *Teknik Purposive Sampling*. Teknik Ini Menetapkan Responden Berdasarkan Pertimbangan Spesifik Yang Relevan Dengan Tujuan Penelitian. Konsekuensi Dari Pendekatan Tersebut, Seluruh Individu Dalam Populasi Yang Dinilai Memenuhi Karakteristik Yang Telah Ditentukan Sebelumnya, Secara Langsung Ditetapkan Sebagai Partisipan Sekaligus Unit Analisis. Dengan Demikian, Tidak Diperlukan Generalisasi Dari Sampel Ke Populasi Yang Lebih Luas Karena Sampel Yang Digunakan Merupakan Representasi Penuh Dari Populasi Terjangkau Yang Sesuai Kriteria. Adapun Untuk Menentukan Jumlah Partisipan Yang Ideal Dari Populasi Yang Lebih Besar, Dalam Situasi Tertentu Peneliti Dapat Merujuk Pada Formulasi Slovin. Rumus Tersebut Secara Matematis Dapat Dituliskan Sebagai Berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Sampel

N = Populasi

E = Error 5%.

Berdasarkan Rumus Diatas Maka Perhitungan Sampel Untuk Penelitian Ini Adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{156}{1 + 156 \times 0.05^2} \\ n &= \frac{156}{1 + 156 \times 0,0025} \\ n &= \frac{156}{1 + 112.23} \\ n &= \frac{156}{112.23} \\ n &= 112 \end{aligned}$$

Karena Jumlah Sampel Harus Berupa Bilangan Bulat, Maka Dibulatkan Ke 112 Responden.

Kesimpulan Ari Populasi 156 Pengurus Dengan Tingkat Kesalahan 5% Jumlah Sampel Yang Diambil Berdasarkan Rumus Slovin Adalah 112 Orang.

#### Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Inferensial Memungkinkan Peneliti Tidak Hanya Mendeskripsikan Data, Tetapi Juga Mengidentifikasi Hubungan Dan Pengaruh Yang Signifikan Antar Variabel. Menggunakan Perangkat Lunak Statistik Spss Versi 26. Spss Dipilih Karena Merupakan Alat Analisis Yang Diakui Luas Dalam Penelitian Ilmiah, Serta Mampu Memberikan Hasil Yang Akurat Dan Komprehensif. Hasil Analisis Diharapkan Memberikan Wawasan Yang Bermanfaat Bagi Manajemen Perusahaan Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Risiko Kerja Loyalitas Pegawai Pengurus Sebagai Upaya Menekan Tingkat Loyalitas Pegawai.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### Hasil Penelitian

##### Karakteristik Responden

Pengumpulan Data Primer Dalam Studi Ini Dilaksanakan Dengan Menyebarkan Instrumen Kuesioner Kepada 112 Partisipan Yang Terdiri Atas Pengurus Dan Anggota Koperasi Tuah Selebar Daun. Informasi Mengenai Latar Belakang Individu Partisipan Disajikan Untuk Memotret Profil Demografis Dan Profesional Mereka. Cakupan Identitas Yang Didokumentasikan Meliputi Rentang Usia, Klasifikasi Gender, Status Kepegawaian, Serta Durasi Pengabdian Di Lingkungan Koperasi.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Informasi Mengenai Karakteristik Demografis Partisipan Diperoleh Melalui Tabulasi Jawaban Atas Serangkaian Pernyataan Dalam Instrumen Penelitian. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Usia Dari 112 Responden Yang Menjabat Sebagai Pengurus Maupun Anggota Koperasi Tuah Selebar Daun Disajikan Secara Sistematis Pada Tabel 4.1:

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
20-25	16	14.3%

26-30	33	29.5%
31-35	36	32.1%
> 36	27	24.1%
Total	112	100%

Sumber : Data Diolah Spss, 2026

Tabel 4.1 Mengilustrasikan Komposisi Partisipan Menurut Kategori Umur. Kelompok Usia 31 Hingga 35 Tahun Mendominasi Dengan Jumlah 36 Orang, Merepresentasikan 32,1 Persen Dari Keseluruhan Sampel. Posisi Berikutnya Ditempati Oleh Responden Berusia 26 Sampai 30 Tahun Yang Berjumlah 33 Individu Atau Setara Dengan 29,5 Persen Dari Total 112 Responden.

Sementara Itu, Responden Berusia Di Atas 36 Tahun Sebanyak 27 Responden (24,1%), Dan Responden Pada Rentang Usia 20-25 Tahun Merupakan Kelompok Paling Sedikit, Yaitu 16 Responden (14,3%). Dominasi Usia 31-35 Tahun Menunjukkan Bahwa Sebagian Besar Pengurus Koperasi Tuah Selebar Daun Berada Pada Usia Produktif Dengan Kondisi Fisik Yang Optimal Serta Pengalaman Kerja Yang Cukup Matang Untuk Mendukung Pelaksanaan Aktivitas Kerja Koperasi Secara Efektif.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	97	86.6%
Perempuan	15	13.4
Total	112	100%

Sumber : Data Diolah Spss, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Menunjukkan Bahwa Responden Laki-Laki Merupakan Kelompok Terbanyak, Yaitu Sebanyak 97 Responden (86,6%), Sedangkan Responden Perempuan Berjumlah 15 Responden (13,4%) Dari Total 112 Responden.

Dominasi Responden Laki-Laki Menunjukkan Bahwa Sebagian Besar Pengurus Koperasi Tuah Selebar Daun Berjenis Kelamin Laki-Laki. Hal Ini Dapat Disebabkan Oleh Karakteristik Pekerjaan Koperasi Yang Banyak Berkaitan Dengan Aktivitas Lapangan Dan Pekerjaan Fisik, Sehingga Lebih Didominasi Oleh Tenaga Kerja Laki-Laki. Meskipun Demikian, Keberadaan Pengurus Perempuan Tetap Memiliki Peran Penting Dalam Mendukung Kegiatan Administrasi Dan Operasional Koperasi.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai**

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
Aktif	110	98.2%
Tidak Aktif	2	1.8%
Total	112	100%

Sumber : Data Diolah Spss, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai Menunjukkan Bahwa Responden Dengan Status Aktif Merupakan Kelompok Terbanyak, Yaitu Sebanyak 110 Responden (98,2%), Sedangkan Responden Dengan Status Tidak Aktif Hanya Berjumlah 2 Responden (1,8%) Dari Total 112 Responden.

Dominasi Pegawai Dengan Status Aktif Menunjukkan Bahwa Sebagian Besar Responden Masih Terlibat Langsung Dalam Aktivitas Kerja Koperasi Tuah Selebar Daun. Hal Ini Memberikan Gambaran Bahwa Data Yang Diperoleh Dalam Penelitian Ini Merepresentasikan

Kondisi Aktual Pengurus Yang Masih Menjalankan Tugas Dan Tanggung Jawabnya, Sehingga Hasil Penelitian Diharapkan Lebih Akurat Dan Relevan Dengan Situasi Operasional Koperasi Saat Ini.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1-2	21	18.8%
3-4	50	44.6%
> 5	41	36.6%
Total	112	100%

Sumber : Data Diolah Spss, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Menunjukkan Bahwa Responden Dengan Masa Kerja 3-4 Tahun Merupakan Kelompok Terbanyak, Yaitu Sebanyak 50 Responden (44,6%), Sedangkan Responden Dengan Masa Kerja Lebih Dari 5 Tahun Berjumlah 41 Responden (36,6%) Dari Total 112 Responden.

Di Sisi Lain, Partisipan Dengan Pengalaman Bekerja Antara Satu Hingga Dua Tahun Menjadi Kelompok Dengan Proporsi Terkecil, Yakni Hanya 21 Orang Atau 18,8 Persen Dari Total Keseluruhan. Dominasi Pengurus Dengan Masa Kerja 3-4 Tahun Menunjukkan Bahwa Sebagian Besar Pengurus Koperasi Tuah Selebar Daun Telah Memiliki Pengalaman Kerja Yang Cukup, Pemahaman Terhadap Tugas Dan Lingkungan Kerja Yang Baik, Serta Mampu Menjalankan Aktivitas Kerja Secara Optimal. Selain Itu, Proporsi Pengurus Dengan Masa Kerja Lebih Dari 5 Tahun Juga Mencerminkan Adanya Tingkat Keberlanjutan Dan Stabilitas Tenaga Kerja Dalam Koperasi.

#### Analisis Data

##### Uji Validitas

Validitas Sebuah Instrumen Mencerminkan Ketepatannya Dalam Mengukur Konsep Yang Memang Hendak Diukur. Jika R Hitung Berada Di Bawah Ambang Batas Tersebut, Butir Dinyatakan Gugur Karena Tidak Mampu Mengukur Konstruk Dengan Akurat. Derajat Bebas Ditetapkan Sebesar 110, Yang Diperoleh Dari Jumlah Sampel (N=112) Dikurangi Dua. Dengan Tingkat Signifikansi Lima Persen, Nilai R Tabel Yang Menjadi Acuan Adalah 0,185. Sebanyak 27 Butir Pernyataan Diuji Ketepatannya, Yang Terbagi Secara Proporsional Ke Dalam Tiga Kelompok Konstruk.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,709	0,185	Valid
	X1.2	0,735		
	X1.3	0,670		
	X1.4	0,789		
	X1.5	0,624		
	X1.6	0,519		
	X1.7	0,628		
	X1.8	0,559		
	X1.9	0,445		
Risiko Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,634		
	X2.2	0,585		

	X2.3	0,592
	X2.4	0,538
	X2.5	0,447
	X2.6	0,553
	X2.7	0,518
	X2.8	0,482
	X2.9	0,683
Loyalitas Pegawai(Y)	Y1	0,522
	Y2	0,596
	Y3	0,549
	Y4	0,738
	Y5	0,668
	Y6	0,669
	Y7	0,577
	Y8	0,545
	Y9	0,487

Sumber : Data Diolah Spss, 2026

Berdasarkan Hasil Analisis Yang Tersaji Pada Tabel 4.5, Seluruh Butir Pernyataan Yang Merepresentasikan Masing-Masing Indikator Dalam Penelitian Ini Memenuhi Kriteria Validitas Yang Ditetapkan. Dengan Terpenuhinya Syarat Tersebut, Setiap Item Instrumen Dinyatakan Sahih Dan Dapat Diandalkan Untuk Mengukur Konstruk Yang Menjadi Fokus Kajian. Kelayakan Ini Memberikan Landasan Yang Kokoh Untuk Melanjutkan Ke Tahapan Analisis Data Berikutnya, Karena Instrumen Yang Valid Menjamin Bahwa Data Yang Dihasilkan Benar-Benar Mencerminkan Kondisi Empiris Yang Hendak Diungkap.

### Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas Bertujuan Untuk Mengukur Tingkat Konsistensi Internal Suatu Instrumen, Yang Mencerminkan Sejauh Mana Butir-Butir Pernyataan Mampu Memberikan Hasil Yang Stabil Dan Dapat Dipercaya. Dalam Konteks Ini, Koefisien Cronbach's Alpha Menjadi Indikator Utama Untuk Menilai Keandalan Kuesioner. Suatu Konstruk Dinyatakan Memiliki Reliabilitas Yang Memadai Apabila Nilai Koefisien Yang Diperoleh Melampaui Ambang Batas 0,70. Sebaliknya, Apabila Angka Yang Dihasilkan Berada Di Bawah 0,70, Maka Instrumen Tersebut Dianggap Kurang Andal Dan Perlu Dilakukan Evaluasi Lebih Lanjut Terhadap Butir-Butir Pernyataannya. Hasil Olah Data Statistik Dengan Bantuan Perangkat Lunak Spss Menyajikan Ringkasan Pengujian Reliabilitas Sebagaimana Tertera Pada Tabel Berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,806	0,7	Reliabel
Risiko Kerja (X <sub>2</sub> )	0,723	0,7	
Loyalitas Pegawai (Y)	0,769	0,7	

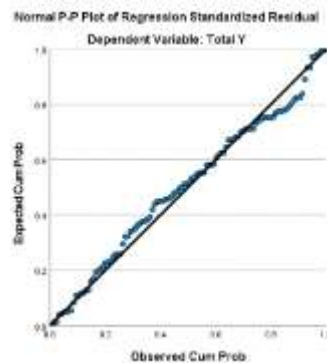
Sumber : Data Diolah Spss, 2026

Tabel 4.6 Menyajikan Ringkasan Hasil Pengujian Keandalan Instrumen. Seluruh Koefisien Cronbach's Alpha Yang Tercantum Berada Di Atas Ambang Batas 0,7. Temuan Ini Mengonfirmasi Bahwa Setiap Konstruk Yang Dianalisis Memiliki Konsistensi Internal Yang Memadai. Dengan Demikian, Keseluruhan Variabel Yang Dioperasikan Dalam Studi Ini Layak Digunakan Karena Mampu Menghasilkan Data Yang Stabil Dan Terpercaya.

### Uji Normalitas

Pemeriksaan Normalitas Residual Bertujuan Untuk Memverifikasi Apakah Error Term Dalam Persamaan Regresi Mengikuti Sebaran Gaussian. Terdapat Tiga Pendekatan Yang Umum Diaplikasikan Untuk Tujuan Ini, Yakni Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel, Analisis Grafik Probability Plot, Serta Inspeksi Visual Melalui Histogram. Dalam Studi Ini, Metode Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel Dipilih Sebagai Alat Uji Utama.

Gambar 4.1 Menyajikan P-Plot Yang Memperlihatkan Sebaran Titik-Titik Data Di Sekitar Garis Diagonal. Apabila Titik-Titik Tersebut Cenderung Mengikuti Dan Tidak Menyimpang Jauh Dari Garis Diagonal, Maka Asumsi Normalitas Secara Visual Juga Terpenuhi:

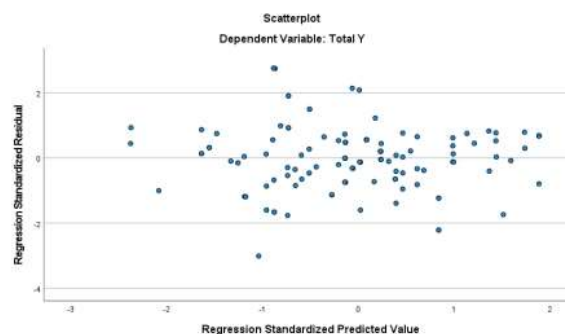


**Gambar 4. 1 Hasil Uji P-Plot**

Konfirmasi Lebih Lanjut Mengenai Pemenuhan Asumsi Normalitas Dapat Diamati Melalui Visualisasi Pada Gambar 4.1. Sebaran Titik-Titik Pada Grafik Normal Probability Plot Tampak Mengikuti Alur Garis Diagonal, Tidak Menjauh Atau Membentuk Pola Tertentu Yang Menyimpang. Pola Sebaran Yang Rapat Di Sepanjang Garis Tersebut Mengindikasikan Bahwa Residual Data Telah Berdistribusi Normal, Sehingga Model Regresi Yang Dibangun Memenuhi Salah Satu Prasyarat Penting Dalam Analisis Parametrik.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas Dirancang Untuk Mendeteksi Ada Tidaknya Ketimpangan Varian Antar Residual Pada Rentang Observasi Yang Berbeda. Syarat Ideal Sebuah Model Regresi Adalah Terbebas Dari Gejala Ini, Yang Berarti Varian Residual Bersifat Konstan (Homoskedastisitas). Berdasarkan Uji Menggunakan Program Spss Diperoleh Hasil Heteroskedastis.



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Histogram**

Gambar 4.2 Memperlihatkan Hasil Visualisasi Scatterplot Yang Menunjukkan Karakteristik Sebaran Titik-Titik Residual. Titik-Titik Tersebut Tersebar Tanpa Pola Yang Sistematis, Baik Di Wilayah Positif maupun Negatif Dari Garis Nol. Tidak Ditemukan Formasi Seperti Gelombang, Mengerucut, Atau Melebar Yang Mengindikasikan Gangguan Heteroskedastisitas. Kondisi Ini Menegaskan Bahwa Model Regresi Yang Dibangun Memiliki

Varian Residual Yang Homogen, Sehingga Memenuhi Salah Satu Asumsi Klasik Dan Dapat Diandalkan Untuk Tahap Analisis Inferensial Berikutnya.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Dalam Analisis Regresi, Prosedur Uji-T Berfungsi Sebagai Alat Untuk Menguji Signifikansi Pengaruh Setiap Variabel Penjelas Secara Parsial Terhadap Variabel Yang Dijelaskan. Pengujian Ini Dilakukan Dengan Membandingkan Nilai T Hitung Yang Diperoleh Dari Hasil Olah Data Dengan Nilai T Tabel Pada Derajat Kebebasan Dan Tingkat Signifikansi Tertentu. Apabila T Hitung Melebihi T Tabel, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Kontribusi Yang Diberikan Oleh Suatu Variabel Prediktor Terhadap Variabel Terikat Bersifat Nyata Secara Statistik. Nilai T Tabel Dihitung Berdasarkan Derajat Bebas Sebesar 109, Yang Diperoleh Dari Rumus  $N-K-1$  Dengan  $N=112$  Dan  $K=2$ . Tingkat Signifikansi Yang Digunakan Adalah 0,025 Untuk Uji Dua Arah ( $1\pm/2$ ). Berdasarkan Parameter Tersebut, Diperoleh Nilai Kritis T Tabel Sebesar 1,981. Hasil Komputasi Uji T Dari Data Primer Menggunakan Spss Selengkapnya Tersaji Dalam Tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Hasil Parsial (Uji T)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.282	3.277		3.442	.001
	Komitmen Organisasi	.225	.113	.237	2.000	.048
	Risiko Kerja	.463	.136	.403	3.402	.001

Sumber : Data Diolah Spss, 2026

a. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Loyalitas Pegawai ( $Y$ )

Pada Variabel Komitmen Organisasi, Hasil Perhitungan Menunjukkan T Hitung Sebesar 9,072, Sementara Nilai Kritis T Tabel Adalah 1,981. Perbandingan Kedua Nilai Ini Mengindikasikan Bahwa T Hitung Jauh Melampaui T Tabel. Konsisten Dengan Temuan Tersebut, Probabilitas Signifikansi Tercatat Sebesar 0,048, Lebih Kecil Dari Alpha 0,05. Dengan Demikian, Terbukti Bahwa Komitmen Organisasi Memberikan Dampak Positif Yang Bermakna Secara Statistik Terhadap Loyalitas Pegawai. Kesimpulan Ini Mengukuhkan Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) Yang Diajukan Dalam Penelitian.

b. Pengaruh Risiko Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Loyalitas Pegawai ( $Y$ )

Hasil Pengujian Pada Variabel Risiko Kerja Menunjukkan Nilai T Hitung Sebesar 3,402, Sementara T Tabel Ditetapkan Pada Angka 1,981. Tampak Bahwa T Hitung Berada Jauh Di Atas Batas Kritis Yang Diperkirakan. Probabilitas Signifikansi Yang Menyertai Pengujian Ini Adalah 0,001, Jauh Lebih Kecil Dari Standar Signifikansi Lima Persen.

### Uji Koefisien

#### Uji Koefisien Korelasi (R)

Teknik Analisis Korelasi Diterapkan Untuk Mengidentifikasi Seberapa Erat Keterkaitan Antara Konstruksi Yang Diduga Mempengaruhi Dengan Konstruksi Yang Dipengaruhi. Derajat Hubungan Tersebut Tercermin Melalui Koefisien Korelasi Yang Menunjukkan Apakah Asosiasi Yang Terbentuk Bersifat Kuat, Sedang, Atau Lemah. Hasil Pengolahan Data Yang Menggambarkan Keeratan Hubungan Antara Kedua Prediktor Dengan Loyalitas Secara Ringkas Disajikan Dalam Tabel Berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>	
----------------------------	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.353	4.077

Sumber: Data Diolah Spss, 2026

Tabel 4.8 Memperlihatkan Koefisien Korelasi (R) Sebesar 0,604. Angka Ini Merefleksikan Keeratan Hubungan Yang Tergolong Kuat Antara Kedua Faktor Prediktor Dengan Loyalitas Pegawai. Arah Korelasi Yang Positif Mengindikasikan Bahwa Peningkatan Pada Komitmen Organisasi Maupun Risiko Kerja Akan Diikuti Oleh Kenaikan Pada Loyalitas Pegawai. Sebaliknya, Jika Kedua Variabel Bebas Tersebut Menurun, Loyalitas Pegawai Juga Akan Mengalami Penurunan.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi, Yang Lazim Dilambangkan Dengan  $R^2$ , Merupakan Ukuran Statistik Yang Menunjukkan Seberapa Besar Proporsi Keragaman Dari Variabel Terikat Dapat Diterangkan Oleh Keseluruhan Variabel Bebas Yang Dimasukkan Ke Dalam Model. Angka Ini Pada Dasarnya Mencerminkan Sumbangan Pengaruh Secara Simultan Dari Semua Prediktor Terhadap Fluktuasi Yang Terjadi Pada Variabel Respons. Semakin Tinggi Nilai Koefisien Yang Diperoleh, Semakin Baik Model Dalam Merepresentasikan Fenomena Yang Sedang Dikaji. Informasi Mengenai Besaran Kontribusi Kolektif Dari Faktor-Faktor Yang Diteliti Terhadap Loyalitas Dalam Penelitian Ini Dirangkum Secara Ringkas Pada Tabel 4.13:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.353	4.077

Sumber : Data Diolah Spss, 2026

Berdasarkan Hasil Analisis Yang Tersaji Pada Tabel 4.12, Diperoleh Angka Koefisien Determinasi Sebesar 0,365. Secara Substantif, Nilai Ini Bermakna Bahwa Sekitar 36,5% Dari Total Keragaman Yang Teramati Pada Loyalitas Pengurus Dapat Diterangkan Secara Kolektif Oleh Kedua Faktor Yang Menjadi Fokus Kajian.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus (Y)

Temuan Dari Pengujian Parsial Menunjukkan Bahwa Kontribusi Individu Dari Variabel Yang Mengukur Kedalaman Ikatan Batin Terhadap Institusi Adalah Signifikan. Hal Ini Dibuktikan Dengan Nilai T Hitung Sebesar 2,000 Yang Disertai Probabilitas Signifikansi 0,048, Lebih Kecil Dari Toleransi Kesalahan Yang Lazim Digunakan. Angka Probabilitas Yang Berada Di Bawah 0,05 Ini Mengonfirmasi Bahwa Hipotesis Nol Yang Menyatakan Tidak Ada Pengaruh Dapat Ditolak. Lebih Lanjut, Besaran Koefisien Regresi Yang Tercatat Sebesar 0,225 Memberikan Informasi Kuantitatif Mengenai Arah Dan Kekuatan Pengaruh Tersebut.

#### Pengaruh Resiko Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus (Y)

Hasil Analisis Secara Terpisah Pada Konstruk Yang Mengukur Persepsi Terhadap Potensi Bahaya Atau Ketidakpastian Dalam Bertugas Menunjukkan Temuan Yang Menarik. Nilai T Hitung Yang Diperoleh Mencapai 3,402, Disertai Dengan Probabilitas Signifikansi Sebesar 0,001. Angka Probabilitas Ini Berada Jauh Di Bawah Ambang Batas Maksimal Yang Ditoleransi, Yaitu 0,05, Sehingga Pengaruh Yang Diidentifikasi Dinyatakan Sangat Meyakinkan Secara Statistik. Lebih Dari Sekadar Signifikansi, Arah Koefisien Yang Positif Mengindikasikan Adanya Pola Hubungan Yang Searah. Temuan Ini Mengungkap Bahwa Peningkatan Persepsi Terhadap Risiko Justru Berasosiasi Dengan Peningkatan Loyalitas.

## **Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) Dan Risiko Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus (Y)**

Pengujian Secara Kolektif Terhadap Seluruh Prediktor Yang Dilibatkan Dalam Studi Ini Menghasilkan Temuan Yang Solid. Nilai F Hitung Yang Tercatat Sebesar 31,292, Dengan Probabilitas Signifikansi 0,000 Yang Berada Jauh Di Bawah Ambang Batas Kritis, Menegaskan Bahwa Model Regresi Yang Dibangun Layak Untuk Diinterpretasi. Dengan Kata Lain, Kedua Faktor Yang Menjadi Fokus Kajian Secara Simultan Memiliki Kemampuan Yang Memadai Dalam Menjelaskan Fenomena Loyalitas Di Lingkungan Pengurus. Lebih Jauh, Koefisien Korelasi (R) Sebesar 0,604 Mencerminkan Adanya Asosiasi Yang Cukup Erat Antara Seluruh Prediktor Dengan Variabel Terikat.

### **5. Penutup**

#### **Kesimpulan**

1. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus.

Bukti Empiris Yang Diperoleh Dari Pengujian Secara Parsial Menunjukkan Bahwa Variabel Yang Merepresentasikan Ikatan Psikologis Terhadap Institusi Memberikan Kontribusi Yang Signifikan. Nilai T Hitung Sebesar 2,000 Ternyata Lebih Tinggi Daripada Titik Kritis T Tabel Pada Derajat Bebas Yang Sesuai, Yaitu 1,981. Selisih Yang Positif Ini, Ditambah Dengan Nilai Probabilitas 0,048 Yang Lebih Kecil Dari Toleransi Kesalahan Lima Persen, Mengantarkan Pada Kesimpulan Bahwa Pengaruh Yang Terdeteksi Bukanlah Sekadar Temuan Kebetulan. Lebih Lanjut, Besaran Koefisien Regresi Yang Bertanda Positif, Yakni 0,225, Memberikan Informasi Kuantitatif Mengenai Arah Dan Kekuatan Pengaruh Tersebut.

2. Risiko Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus.

Temuan Dari Pengujian Secara Parsial Pada Konstruk Yang Mengukur Persepsi Terhadap Potensi Bahaya Dan Ketidakpastian Dalam Lingkungan Tugas Menunjukkan Hasil Yang Sangat Meyakinkan. Nilai T Hitung Yang Diperoleh Sebesar 3,402, Suatu Angka Yang Secara Substansial Melampaui Batas Kritis T Tabel Pada Derajat Bebas Yang Relevan, Yaitu 1,981. Kelebihan Yang Cukup Jauh Ini, Diperkuat Dengan Probabilitas Signifikansi 0,001 Yang Berada Jauh Di Bawah Ambang Toleransi Kesalahan Lima Persen, Menegaskan Bahwa Hubungan Yang Teramati Memiliki Tingkat Keandalan Statistik Yang Tinggi. Lebih Lanjut, Besaran Koefisien Regresi Yang Bertanda Positif, Yakni 0,463, Memberikan Gambaran Kuantitatif Mengenai Arah Pengaruh Tersebut.

3. Komitmen Organisasi Dan Risiko Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus.

Pengujian Secara Kolektif Terhadap Seluruh Faktor Yang Menjadi Fokus Kajian Menghasilkan Temuan Yang Kokoh Secara Statistik. Nilai F Hitung Yang Diperoleh Mencapai 31,292, Suatu Angka Yang Jauh Melampaui Batas Kritis F Tabel Pada Derajat Kebebasan Yang Sesuai, Yaitu 3,08. Kelebihan Yang Substansial Ini Diperkuat Dengan Probabilitas Signifikansi 0,000 Yang Berada Jauh Di Bawah Toleransi Kesalahan Tipe I Sebesar Lima Persen.

#### **Saran**

1. Saran Bagi Koperasi Tuah Selebar Daun Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin

Koperasi Tuah Selebar Daun Diharapkan Dapat Terus Meningkatkan Komitmen Organisasi Pengurus Melalui Penciptaan Lingkungan Kerja Yang Aman, Adil, Dan Kondusif. Pemberian Dukungan Manajemen, Kejelasan Aturan Kerja, Serta Perhatian Terhadap Keselamatan Dan Kesejahteraan Pengurus Perlu Ditingkatkan Agar Pengurus Memiliki Keterikatan Yang Kuat Terhadap Organisasi. Komitmen Organisasi Yang Tinggi Akan Mendorong Pengurus Untuk Bekerja Lebih Disiplin, Bertanggung Jawab, Serta Mematuhi

Prosedur Keselamatan Kerja, Sehingga Dapat Menekan Tingkat Risiko Kerja Yang Terjadi Di Lingkungan Koperasi.

## 2. Saran Bagi Pengurus

Pengurus Diharapkan Dapat Meningkatkan Kesadaran Akan Pentingnya Komitmen Organisasi Serta Pengelolaan Risiko Kerja Terhadap Koperasi Sebagai Tempat Bekerja. Dengan Memiliki Sikap Tanggung Jawab, Disiplin, Serta Kepedulian Terhadap Keselamatan Kerja, Pengurus Tidak Hanya Melindungi Diri Sendiri Tetapi Juga Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Keseluruhan. Kepatuhan Terhadap Prosedur Dan Aturan Keselamatan Kerja Perlu Terus Ditingkatkan Untuk Meminimalkan Terjadinya Risiko Kerja.

## 3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Rekomendasi Untuk Studi Lanjutan Mencakup Ekspansi Cakupan Analisis Dengan Mengintegrasikan Konstruksi-Konstruksi Potensial Lainnya Yang Diduga Turut Membentuk Loyalitas. Beberapa Alternatif Yang Dapat Dipertimbangkan Antara Lain Iklim Keselamatan Kerja, Kualitas Lingkungan Fisik Dan Non-Fisik Tempat Bekerja, Pola Kepemimpinan Yang Diterapkan, Serta Efektivitas Program Pelatihan Terkait Aspek Keselamatan.

## Daftar Pustaka

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). *Peningkatan Kinerja Dan Kepuasan Kerja : Motivasi , Dan Komitmen Organisasi ( Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia )*. 4(6), 853-867.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Dan Pendidikan*, 1(10), 2265-2276.
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138. <https://doi.org/10.17467/Mk.V21i2.935>
- Anthinova, Y., & Wibero, R. (2024). Analisis Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Menggunakan Metode Hiradc (Hazard Identification Risk Assessment And Determining Control) Pt. Xyz Yoga. *Journal Of Systems Engineering And Management*, 3(1), 45. <https://doi.org/10.62870/Joseam.V3i1.25076>
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3, 94-107.
- Armadita, D. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Pegawai Pengurus Terhadap Kinerja Pengurus Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 2614-3259.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pengurus Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.460>
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem*. 2(2016), 423-432.
- Bustamin, M. O., Nugroho, W. A., & Kuroumang, U. U. (2022). Analisis Risiko Kecelakaan Kerja

- Pada Proyek Apartemen Klaska Residence Surabaya. *Jurnal Publikasi Riset Orientasi Teknik Sipil (Proteksi)*, 4(2), 82-89.
- Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadaployalitas Pegawai Kerja Pegawai Di Dompot Dhuafa Waspada. *Januari*, 5(1), 82-96. <https://www.doi.org/10.22303/accumulated.5.1.2023.82-96>
- Dewi, F., & Anugerah Izzati, U. (2025). Literature Review: Factors Influencing Organizational Commitment Among Employees. *Psikologi Prima Journal E*, 8(1), 2598-8026.
- Dp, M. K. (2023). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 8, 295-314.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656-664.
- Giovanni, F. V., & Le, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol.4(01), 232-242.
- Hasan, H. (2022). *Pengembangan Sistem Informasi Dokumentasi Terpusat Pada Stmik Tidore Mandiri*. 2(1), 23-29.
- Indrayani, R., Sastradiharja, J., & Rosanah, M. (2021). Identifikasi Resiko Kerja Menggunakan Metode Hirarc Pada Umkm Tahu Di Bandung. *Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 09(01), 23-27.
- Kurniawan, M. (2025). *The Influence Of Human Resource Development And Empowerment On Employee Performance*. 10(1),061 – 072
- Mare, B. S., & Yana, A. A. (2022). Perancangan Sistem Informasi Berbasis Web Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama. *On Networking And Security*, 11(2), 70-76.
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja , Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Pegawai Pengurus Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja ( Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 392-407.
- Parera, M. F., Indawati, L., Rumana, N. A., & Yulia, N. (2022). Manajemen Risiko Di Ruang Penyimpanan Rekam Medis (Literature Review). *Journal Of Innovation* , 1(10), 1323-1326.
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Pegawai Pengurus: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-Bisma)*, 4(1), 143-156.
- Rahman, M. D. P., Priyana, E. D., & Rizq, A. W. (2022). *Job Safety Analysis ( Jsa ) Sebagai Upaya Pengendalian Resiko Kecelakaan Kerja Pada Pekerjaan Fabrication*
- Ratmawati, Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus Ukm Mendunia Centre Kediri*. 1(4).
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Pegawai Pengurus Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pengurus Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(5), 3821-3839. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11207>
- Razy, I. R. Al, Soesanto, E., & Abdullah, R. A. (2024). Identifikasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)Pada Spbe Ptd Dengan Menggunakan Metodejob Safety Analysis (Jsa). *Jurnal Bhara Petro Energi*, 2(November), 22-30. <https://doi.org/10.31599/ns56ew69>
- Romdona, S., Junista, S. S., & Ahmad, G. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara, Dan Kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39-47.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Wiwin, Y. (2021). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial*. 4(4), 279-284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>

- Sari, S., Dzaki, A., & Juliasnyah, W. (2023). Pabrik Tahu Bapak Paimin Dengan Metode Hira. *Jisi: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 10(1).
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Kerja Pada Marketing Kontrak Pt.X Cabang Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*,. <https://www.doi.org/10.22303/accumulated.5.1.2023.82-96>
- Surbakti, A. A. (2022). Analisis Tingkat Risiko Kecelakaan Kerja Akibat Tidak Diterapkannya K3 Pada Proyek Perumahan Di Kota Medan. 4057, 50â€“59.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , Dan Analisis Data ( Sebuah Tinjauan Pustaka ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1-12.
- Sutarto, & Bastaman, A. (2024). Pengaruh Komitmen Manajemen, Kompetensi Pekerja, Budaya K3 Terhadap Keselamatan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Perusahaan Pt Adhi Karya (Persero) Tbk.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2.
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 11.
- Zulfikar, M., Wadud, M., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pengurus Terhadap Produktivitas Kerja Pengurus Bagian Gudang Pt Muara Dua Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 3(1), 19-25.