Ecoment Global Journal

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada Relawan Anak Sumatera Selatan

***Sepia Nurismi S[1], Fauziah Afriyani[2], Emilda[3]**
[1,2,3]Manajemen, Fakuktas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Indonesia

Korespondensi*:
Alamat: Universitas Indo Global Mandiri, Jl. Jendral Sudirman, No. 629, Palembang, Indonesia, 30113 | surel: 2022510149@students.uigm.ac.id

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota Relawan Anak Sumatera Selatan (RASS).
Desain/Metode/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota RASS yang berjumlah 70 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda yang didukung oleh uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi.
Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,867 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa 75,2% loyalitas anggota dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.
Orisinalitas/Nilai: Penelitian ini memiliki nilai orisinalitas dengan mengkaji loyalitas anggota dalam konteks organisasi kerelawanan, khususnya pada Relawan Anak Sumatera Selatan. Studi ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur terkait peran budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan loyalitas anggota pada organisasi non-profit.
Implikasi Praktis/Kebijakan: Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi organisasi kerelawanan dalam meningkatkan loyalitas anggota melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen anggota. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan internal organisasi guna menjaga keberlanjutan partisipasi relawan.

Kata kunci: Budaya organisasi, Komitmen organisasi, Loyalitas anggota, Relawan.

Klasifikasi JEL: M42, M48 [penulis harus menambahkan 1-3 nomor klasifikasi JEL, panduan informasi untuk Journal of Economics Literature (JEL) dapat ditemukan di https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php]

Diterima: 10 May, 2026; Diterima dalam bentuk revisi: May 14, 2026 Diterima: May 17, 2026

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Pendahuluan

Kegiatan kerelawanan (*volunteering*) merupakan salah satu bentuk partisipasi sosial masyarakat yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan sosial. Keterlibatan individu dalam aktivitas sosial tidak hanya mencerminkan kepedulian terhadap sesama, tetapi juga berperan dalam memperkuat solidaritas sosial dan keberlanjutan komunitas. Relawan sering terlibat dalam berbagai kegiatan sosial seperti pendidikan, kesehatan, tanggap darurat, hingga pemberdayaan masyarakat. Peran tersebut semakin penting terutama pada era pascapandemi ketika kebutuhan akan dukungan sosial berbasis komunitas semakin meningkat.

Relawan didefinisikan sebagai individu yang secara sukarela memberikan waktu, tenaga, dan kemampuan mereka untuk membantu kegiatan sosial tanpa memperoleh kompensasi finansial dari organisasi yang menaunginya (A'La et al., 2020). Dalam organisasi sosial, pengelolaan relawan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa relawan dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan tersebut tidak hanya berfokus pada pemanfaatan tenaga relawan, tetapi juga mencakup pembinaan budaya organisasi yang mendorong inovasi, kolaborasi, serta keterlibatan aktif anggota (Afriyani et al., 2024). Selain itu, kegiatan kerelawanan juga mencerminkan tindakan sosial yang didorong oleh inisiatif individu untuk membantu sesama dan berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat tanpa mengharapkan imbalan finansial (Nistor, 2022).

Di Indonesia, semangat kerelawanan memiliki landasan budaya yang kuat melalui nilai gotong royong dan kebersamaan yang telah lama berkembang dalam kehidupan masyarakat. Hal ini tercermin dalam laporan World Giving Index yang diterbitkan oleh Charities Aid Foundation yang menunjukkan bahwa tingkat partisipasi masyarakat Indonesia dalam kegiatan sukarela termasuk yang tertinggi di dunia. Sebanyak 65% masyarakat Indonesia dilaporkan pernah menyumbangkan waktu mereka untuk kegiatan sukarela dalam satu bulan terakhir (CAF, 2024). Meskipun demikian, organisasi sosial sering menghadapi tantangan dalam mempertahankan keterlibatan serta loyalitas relawan agar tetap aktif dalam jangka panjang.

Loyalitas anggota merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Loyalitas dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan dan komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bergabung (Dhiyanto & Astuti, 2025). Loyalitas tercermin dari kesediaan anggota untuk tetap terlibat aktif dalam kegiatan organisasi serta mendukung tujuan organisasi baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi (Fatwathurrohim et al., 2023). Dalam organisasi berbasis kerelawanan, loyalitas sering kali dipengaruhi oleh nilai kemanusiaan, solidaritas sosial, serta motivasi intrinsik anggota untuk membantu sesama.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi loyalitas anggota antara lain budaya organisasi dan komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan asumsi dasar yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi para anggotanya (Tirtadidjaja & Sarudin, 2022). Budaya organisasi juga membentuk cara pandang anggota terhadap organisasi serta memengaruhi pola interaksi dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama (Setiadi et al., 2024). Selain itu, komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Khairuddin, 2021). Komitmen organisasi juga menunjukkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan bersedia memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi (Alleimoun et al., 2024).

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas anggota. Penelitian Dewanti & Wahyudi, (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas relawan. Penelitian Agustian et al., (2025) juga menemukan bahwa budaya kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian Sofia et al., (2024) serta Widiyanti et al., (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas anggota organisasi.

Salah satu organisasi sosial yang bergerak dalam bidang kerelawanan di Indonesia adalah Relawan Anak Sumatera Selatan, yang berfokus pada kegiatan sosial terkait perlindungan, pendidikan, pembinaan, dan pengembangan anak-anak. Organisasi ini berdiri dengan semangat "dari anak muda untuk anak-anak Sumatera Selatan" yang menekankan pentingnya partisipasi generasi muda dalam membantu mengatasi berbagai permasalahan sosial di daerahnya.

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Berdasarkan data internal organisasi, jumlah anggota Relawan Anak Sumatera Selatan selama periode Januari hingga Oktober 2025 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Jumlah Anggota Relawan Anak Sumatera Selatan Periode Januari–Oktober

No	Bulan	Jumlah Anggota
1	Januari	95
2	Februari	95
3	Maret	95
4	April	95
5	Mei	95
6	Juni	95
7	Juli	95
8	Agustus	95
9	September	80
10	Oktober	70

Sumber: Relawan Anak Sumatera Selatan (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah anggota Relawan Anak Sumatera Selatan relatif stabil dari Januari hingga Agustus dengan jumlah 95 anggota. Namun, pada bulan September jumlah anggota menurun menjadi 80 orang dan kembali menurun pada bulan Oktober menjadi 70 orang. Penurunan ini menunjukkan adanya potensi permasalahan terkait loyalitas dan keberlanjutan partisipasi relawan dalam organisasi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sebagian relawan hanya aktif dalam jangka waktu tertentu, misalnya karena kebutuhan akademik atau kegiatan sosial sementara. Setelah beberapa waktu, sebagian relawan menjadi kurang aktif atau bahkan mengundurkan diri karena kesibukan akademik, pekerjaan, maupun kurangnya keterikatan dengan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas relawan tidak hanya dipengaruhi oleh semangat sukarela, tetapi juga oleh keberhasilan organisasi dalam membangun budaya organisasi yang kuat serta meningkatkan komitmen anggotanya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota pada organisasi Relawan Anak Sumatera Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian mengenai manajemen organisasi sosial serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan loyalitas dan keberlanjutan partisipasi relawan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Dasar Teoretis

Penelitian ini didukung oleh Social Exchange Theory yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi terjadi melalui proses timbal balik. Ketika organisasi mampu memberikan lingkungan yang positif melalui budaya organisasi yang baik, dukungan sosial, serta hubungan yang harmonis, maka anggota akan memberikan respons positif berupa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Dalam konteks organisasi kerelawanan, anggota relawan cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi apabila mereka merasa dihargai, diterima, dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dan komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas anggota pada organisasi sosial non-profit seperti Relawan Anak Sumatera Selatan.

Budaya Organisasi

Dalam konteks organisasi, budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk perilaku, sikap, serta pola interaksi antar anggota. Budaya organisasi menjadi landasan nilai yang mengarahkan bagaimana anggota bertindak, bekerja sama, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasanah et al., (2023), budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, simbol, serta nilai-nilai yang berkembang dan menjadi perekat dalam suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya tidak hanya bersifat abstrak, tetapi juga tercermin dalam aktivitas sehari-hari anggota.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simanjuntak & Kasmiruddin, (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas anggota dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan positif

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620
perlu dibangun secara konsisten agar mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan meningkatkan kesetiaan anggota terhadap organisasi.
H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota pada organisasi relawan anak Sumatera Selatan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat loyalitas anggota dalam suatu organisasi. Komitmen mencerminkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut Magniatun, (2025), komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haris et al., (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu meningkatkan komitmen anggota melalui dukungan, kepercayaan, serta lingkungan yang kondusif.
H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota pada organisasi relawan anak Sumatera Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota

Budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam membentuk loyalitas anggota. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga mampu meningkatkan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi. Keterikatan tersebut kemudian berkembang menjadi komitmen yang mendorong anggota untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hubungan tersebut, seperti penelitian Widiyanti et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas anggota. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga secara bersama-sama dalam membentuk loyalitas anggota dalam organisasi.

Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dan semakin tinggi komitmen anggota, maka akan semakin tinggi pula loyalitas anggota terhadap organisasi.
H3: Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap loyalitas anggota pada organisasi relawan anak Sumatera Selatan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota pada Relawan Anak Sumatera Selatan di Kota Palembang. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Objek penelitian adalah anggota Relawan Anak Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, budaya organisasi dan komitmen organisasi berperan sebagai variabel independen, sedangkan loyalitas anggota sebagai variabel dependen (Maulana et al., 2025). Penelitian dilaksanakan di Kota Palembang pada Oktober 2025 hingga Februari 2026.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin kepada anggota relawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kegiatan, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Relawan Anak Sumatera Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 70 orang (Sugiyono, 2023).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen (Forester et al., 2024; Sugiyono, 2023).

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilakukan pada anggota Relawan Anak Sumatera Selatan (RASS) yang berjumlah 70 responden. RASS merupakan organisasi sosial yang bergerak dalam kegiatan pendampingan, perlindungan, dan pemberdayaan anak di wilayah Sumatera Selatan. Organisasi ini melibatkan relawan dari berbagai latar belakang pendidikan dan usia yang secara sukarela berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, asal universitas, angkatan, dan divisi organisasi. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 57 orang (81,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 13 orang (18,6%).

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	13	18,6%
Perempuan	57	81,4%
Total	70	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–21 tahun dengan jumlah masing-masing 23 responden (32,9%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota RASS didominasi oleh mahasiswa usia produktif yang aktif dalam kegiatan sosial.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	P1	0,833	0,235	Valid
	P2	0,804	0,235	Valid
	P3	0,886	0,235	Valid
	P4	0,894	0,235	Valid
	P5	0,816	0,235	Valid
	P6	0,756	0,235	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	P7	0,580	0,235	Valid
	P8	0,603	0,235	Valid
	P9	0,650	0,235	Valid
	P10	0,602	0,235	Valid
	P11	0,505	0,235	Valid
	P12	0,709	0,235	Valid
	P13	0,796	0,235	Valid
	P14	0,709	0,235	Valid
	P15	0,708	0,235	Valid
	P16	0,736	0,235	Valid
	P17	0,743	0,235	Valid
	P18	0,728	0,235	Valid
Loyalitas Anggota (Y)	P19	0,845	0,235	Valid
	P20	0,869	0,235	Valid
	P21	0,898	0,235	Valid
	P22	0,833	0,235	Valid
	P23	0,857	0,235	Valid
	P24	0,901	0,235	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 70 orang diperoleh nilai r tabel sebesar 0,235. Seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Angka	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,909	Sangat reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,882	Sangat reliabel
3.	Loyalitas Anggota	0,933	Sangat reliabel

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan loyalitas anggota memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.102	70	.069	.979	70	.285

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

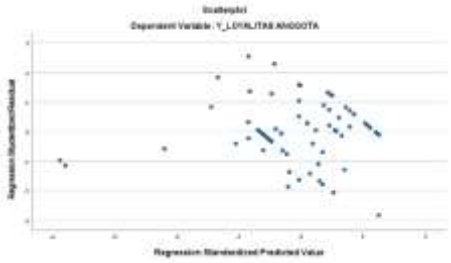
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,069, sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,511	1,957	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,511	1,957	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.



Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.327	1.693		1.375	.174
	X1_BUDAYA ORGANISASI	.645	.085	.648	7.614	<.001
	X2_KOMITMEN ORGANISASI	.142	.043	.280	3.292	.002

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$LA = 2{,}327 + 0{,}645BO + 0{,}142KO + e$$

1. Nilai Konstanta (a)
   Nilai konstanta sebesar 2,327 menunjukkan bahwa loyalitas anggota memiliki nilai sebesar 2,327 ketika variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dianggap konstan atau bernilai nol.
2. Budaya Organisasi (X1)
   Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,645 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota. Artinya, setiap peningkatan budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan loyalitas anggota.
3. Komitmen Organisasi (X2)
   Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,142 menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka loyalitas anggota juga akan meningkat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.867^a	.752	.745	1.886	.752	101.618	2	67	<.001

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,867, yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan loyalitas anggota berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa 75,2% loyalitas anggota dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	722.943	2	361.471	101.618	<.001^b
	Residual	238.329	67	3.557		
	Total	961.271	69			

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai F sebesar 101,618 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.327	1.693		1.375	.174
	X1_BUDAYA ORGANISASI	.645	.085	.648	7.614	<.001
	X2_KOMITMEN ORGANISASI	.142	.043	.280	3.292	.002

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi < 0,001 dengan nilai t sebesar 7,614, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota. Sementara itu komitmen organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,002 (<0,05) dengan nilai t sebesar 3,292, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota.

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Anggota

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota Relawan Anak Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi, maka loyalitas anggota juga akan semakin meningkat.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku (Schein & Jossey-Bass, 2010). Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan kesamaan persepsi di antara anggota sehingga mendorong terciptanya rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan keterikatan emosional anggota dan mendorong mereka untuk tetap bertahan serta berkontribusi aktif dalam organisasi.

Dalam konteks Relawan Anak Sumatera Selatan, budaya organisasi tercermin melalui nilai kepedulian sosial, kebersamaan, serta semangat pengabdian dalam kegiatan kerelawanan. Penerapan budaya tersebut mampu menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif sehingga anggota merasa nyaman dan memiliki motivasi untuk tetap terlibat dalam kegiatan sosial yang dijalankan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widiyanti et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas anggota dalam suatu organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Anggota

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota Relawan Anak Sumatera Selatan. Artinya, semakin tinggi komitmen anggota terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan oleh anggota tersebut.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Magniatun, 2025). Anggota yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan sikap setia, bertanggung jawab, serta konsisten dalam menjalankan tugas dan kegiatan organisasi.

Dalam organisasi berbasis kerelawanan seperti Relawan Anak Sumatera Selatan, komitmen anggota menjadi faktor penting karena kegiatan organisasi tidak didasarkan pada imbalan materi. Anggota yang memiliki komitmen tinggi tetap bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengikuti berbagai kegiatan sosial yang dilaksanakan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dhiyanto & Astuti, (2025) serta Syofian & Waliamin, (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota atau pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota, maka loyalitas anggota terhadap organisasi juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Anggota

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota Relawan Anak Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas anggota dalam organisasi.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi. Budaya yang kuat mampu menciptakan kesamaan nilai, meningkatkan rasa kebersamaan, serta membangun identitas organisasi yang jelas (Schein & Jossey-Bass, 2010). Sementara itu, komitmen organisasi mencerminkan keterikatan anggota terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Ketika budaya organisasi diterapkan secara konsisten dan anggota memiliki komitmen yang tinggi, maka loyalitas anggota akan semakin kuat. Anggota tidak hanya menjalankan kegiatan organisasi karena kewajiban, tetapi juga karena adanya rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widiyanti et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga konsistensi penerapan budaya organisasi serta terus membangun komitmen anggota agar loyalitas anggota dapat terus ditingkatkan.

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Kesimpulan dan Arah Masa Depan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis data melalui SPSS, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota Relawan Anak Sumatera Selatan. Nilai, aturan, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi mampu menciptakan suasana yang nyaman dan menumbuhkan rasa memiliki bagi anggota sehingga mendorong mereka untuk tetap aktif dalam organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Anggota yang memiliki keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi cenderung menunjukkan kesetiaan serta memberikan kontribusi yang lebih besar. Secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota.

Berdasarkan hasil tersebut, organisasi Relawan Anak Sumatera Selatan diharapkan dapat terus menjaga dan memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk serta meningkatkan komitmen anggota melalui komunikasi yang baik, kepemimpinan yang terbuka, dan pemberian apresiasi terhadap kontribusi anggota. Anggota relawan juga diharapkan dapat terus menumbuhkan rasa tanggung jawab serta berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas anggota, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan anggota, motivasi, atau faktor organisasi lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu organisasi kerelawanan, yaitu Relawan Anak Sumatera Selatan, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi pada organisasi non-profit lainnya. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan cross-sectional, yaitu pengambilan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu sehingga belum dapat menggambarkan perubahan loyalitas anggota dalam jangka panjang. Ketiga, variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada budaya organisasi dan komitmen organisasi, sementara masih terdapat faktor lain yang kemungkinan mempengaruhi loyalitas anggota seperti kepuasan anggota, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan organisasi.

Implikasi

Implikasi teoretis merujuk pada dampak dan signifikansi temuan penelitian terhadap teori, kerangka kerja, serta pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen organisasi. Implikasi ini memberikan gambaran mengenai bagaimana hasil penelitian dapat memperkuat, memperluas, atau memberikan pemahaman baru terhadap konsep yang telah ada. Dalam penelitian ini, temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas anggota. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas anggota tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan organisasi yang mencerminkan nilai, norma, serta hubungan sosial yang terbangun. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi, khususnya dalam konteks organisasi berbasis kerelawanan, serta dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model atau variabel lain yang berkaitan dengan loyalitas anggota.

Implikasi manajerial, di sisi lain, berfokus pada penerapan praktis dari hasil penelitian yang dapat digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan anggotanya. Implikasi ini memberikan arahan bagi pengambilan keputusan serta strategi yang dapat diterapkan dalam praktik organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi perlu memperhatikan pentingnya membangun budaya organisasi yang positif melalui nilai kebersamaan, kepedulian, dan kerja sama agar anggota merasa memiliki dan nyaman dalam organisasi. Selain itu, peningkatan komitmen anggota juga perlu dilakukan melalui komunikasi yang baik, kepemimpinan yang terbuka, serta pemberian apresiasi terhadap kontribusi anggota. Dengan menerapkan strategi tersebut, organisasi diharapkan mampu meningkatkan loyalitas anggota, menjaga keberlangsungan partisipasi, serta mendorong anggota untuk berkontribusi secara optimal dalam jangka panjang.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan afiliasi, kepentingan komersial, maupun dukungan finansial dari pihak manapun yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Dengan demikian, seluruh proses penelitian dilakukan secara objektif dan bebas dari potensi konflik kepentingan.

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Daftar Pustaka

A'La, M. Z., Nuntaboot, K., & Rungreangkulkij, S. (2020). Volunteering in Health Care Context: A Concept Analysis Using Rodger's Evolutionary Approach. *Nurse Media Journal of Nursing*, *10*(3), 275–291. https://doi.org/10.14710/NMJN.V10I3.30782

Afriyani, F., Hasan Lily Dianafiftry, Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). Sumber Daya Manusia Teori Komprenshif Dalam MSDM. *PT. Sonpedia Publishing Indonesia*.

Agustian, K., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Machining Pada PT. XYZ. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, *8*(4), 1833–1849. https://doi.org/10.31539/fz691f04

Alleimoun, A., Allaymoun, O. O., Twaissi, N. M., Alhawtmeh, O. M., Othman, M. R., & Maqbool, M. (2024). Organizational Commitment as Mediator Between Administrative Creativity and Job Performance among Department Managers at Al Hussein Bin Talal University. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *4*(1), 17–29. https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i1.333

CAF. (2024). *Global Trends In Generosity: World Giving Index 2024. Charities Aid Foundation*. Charities Aid Foundation.

Dewanti, S. A., & Wahyudi, W. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, *2*(1), 326–335. https://doi.org/10.61132/jeap.v2i1.866

Dhiyanto, N. W., & Astuti, D. S. (2025). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota. *Journal of Business Economics and Management | E-ISSN : 3063-8968*, *1*(4), 1024–1027. https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem/article/view/425

Fatwathurrohim, Mafra, N. U., & Hendri, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tiki Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, *5*(2), 219–231. https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v5i2.16403

Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *4*(3), 1812–1820. https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577

Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, *11*(3), 255–262. https://doi.org/10.37476/JBK.V11I3.3100

Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, *1*(4), 248–261. https://doi.org/10.54066/JIKMA.V1I4.502

Khairuddin. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, *1*(2), 33–38. https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31

Magniatun, D. (2025). Peran Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Komitmen Organisasi sebagai Mediator. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(2), 915–933. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1244

Maulana, I., Febriansyah, R. D., Gunawan, J. P., Ilham, M., Wijaya, S. H., & Maulana, J. (2025). Peranan Public Relations Dalam Kegiatan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, *2*(2), 221–230. https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.479

Nistor, P. (2022). The Psychological and Spiritual Dimension of Volunteering. *Logos Universality Mentality Education Novelty: Social Sciences*, *11*(2), 59–67. https://doi.org/10.18662/lumenss/11.2/70

Schein, E. H., & Jossey-Bass. (2010). The Three Levels of Culture. *John Wiley & Sons*.

Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, *3*(1), 16–25.

Simanjuntak, U. S. C., & Kasmiruddin. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Tirta. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(3), 1842–1852. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2234

Sofia, S., Muhammad, R., Rahayu, A., & Rokhimah. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *3*(1), 14–19. https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.301

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.

Syofian, S., & Waliamin, J. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, *5*(2), 54. https://doi.org/10.32663/crmj.v5i2.3167

Vol. 1 No. 1 (2026): Edisi April 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand HYATT Jakarta. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, *5*(2), 198–204. https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.50839

Widiyanti, G. A. M. ., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota BUMDES Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, *3*(1), 1–8. https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41