

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ETIKA KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI BPJS KESEHATAN CABANG KOTA  
BENGKULU**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK ETHICS AND  
COMMUNICATION ON EMPLOYEE LOYALTY OF BPJS KESEHATAN  
BENGKULU CITY***

**Syofian<sup>1\*</sup>, Janusi Waliamin<sup>2</sup>**

Universitas Prof. Dr. Hazairin. SH<sup>1,2</sup>

yansyofian60@gmail.com<sup>1\*</sup>, jwaliamin@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, etika kerja dan komunikasi terhadap loyalitas pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 50 orang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang seluruh pegawai BPJS Cabang Kota Bengkulu atau dengan menggunakan teknik jenuh. teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, etika kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kontribusi penelitian ini bagi BPJS Cabang Kota Bengkulu untuk menjadi bahan pertimbangan, masukan dan saran untuk meningkatkan loyalitas kerja terhadap pegawai pegawai kantor BPJS kesehatan cabang kota bengkulu mengenai komitmen organisasi, etika kerja komunikasi dan loyalitas pegawai.

**Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Etika Kerja, Komunikasi, Loyalitas Pegawai**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine and analyze the effect of organizational commitment, work ethics and communication on employee loyalty. This research is an explanatory research with a quantitative approach. Total population of 50 people, sample in this study amounted to 50 people, all employees of the Bengkulu City Branch of BPJS or by using the probability sampling. Data analysis techniques in this study are instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis. The results of this study explain that organizational commitment has a positive and significant effect on employee loyalty, work ethics has a negative and no significant effect on employee loyalty, and organizational communication has a positive and significant effect on employee loyalty. The contribution of this research is for the Bengkulu City Branch of the BPJS to be taken into consideration, input and suggestions for increasing work loyalty towards employees of the Bengkulu City branch of the Health BPJS office regarding organizational commitment, communication work ethics and employee loyalty*

**Keywords: Organizational Commitment, Work Ethic, Communication, Employee Loyalty**

## PENDAHULUAN

BPJS Kesehatan dibentuk dengan modal awal dibiayai dari APBN dan selanjutnya memiliki kekayaan tersendiri yang meliputi aset BPJS Kesehatan dan aset dana jaminan sosial dari sumber-sumber sebagaimana ditentukan dalam undang-undang. Kewenangan BPJS Kesehatan meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia dan dapat mewakili Indonesia atas nama negara dalam hubungan dengan badan-badan Internasional. Kewenangan ini merupakan karakteristik tersendiri yang berbeda dengan badan hukum maupun lembaga negara lainnya. Maka dari itu, BPJS Kesehatan merupakan salah satu bentuk Badan Hukum Milik Negara (BHMN), sehingga pelaksanaan tugasnya dipertanggungjawabkan kepada Presiden sebagai kepala pemerintahan negara. BPJS Kesehatan sebelumnya bernama Askes (Asuransi Kesehatan), yang dikelola oleh PT Askes Indonesia (Persero), tetapi sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT Askes Indonesia berubah menjadi BPJS Kesehatan sejak tanggal 1 Januari 2014.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan, sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tersebut tidak dapat dilihat dari bagian itu sendiri, setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dengan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya. Perusahaan juga sangat membutuhkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap perusahaan adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu merupakan badan milik pemerintah yang menyediakan layanan dan jaminan kesehatan universal bagi masyarakat yang ada di Kota Bengkulu, berdasarkan hasil observasi didapati fenomena masalah seperti rendahnya loyalitas kerja pegawai, serta masih kurangnya sikap dan masih kurangnya komunikasi pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk memaksimalkan pekerjaan di suatu perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Waliamin, 2020). Melihat pentingnya peran SDM di organisasi maka perlu adanya suatu cara untuk membuat karyawan dapat diberdayakan secara efektif dan efisien. Cara itulah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau SDM. Menurut (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah sikap setia, kepatuhan, kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela pekerjaan, atasan maupun perusahaannya (Robbins, 2012). Loyalitas pegawai pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan,

komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Rahayuni, 2020). Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu yang menitikberatkan ada indikator pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain, yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap kerja (Astuti, 2016).

Komitmen organisasi merupakan hubungan psikologis seorang karyawan dengan organisasi untuk tinggal dan bertahan dengan organisasi tempat dia bekerja. Komitmen merupakan sikap dari karyawan yang ingin tetap bertahan pada suatu organisasi, keinginan untuk berusaha menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi. Komitmen seorang karyawan pada tempat kerja adalah dimana karyawan sudah nyaman ditempat kerja dan rela melakukan apa saja yang dirasa untuk kemajuan organisasi. (Jalaludin & Wali Amin, 2022). salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Rahayuni, 2020). Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada *stakeholder* kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Etika kerja merupakan ketentuan yang memuat prinsip moral serta nilai yang menjadi panduan bagi anggota organisasi untuk menjalankan tugas saat bekerja (Gerungan et al., 2017). Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sehingga ketika suatu perusahaan ataupun organisasi mampu menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada system kinerja perusahaan dan pencapaian dari perusahaan atau organisasi tersebut (Nurhasanah et al., 2022).

Komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain. Komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat-menyurat saja, komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Purwanto, 2013). Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat (Rialmi, 2020).

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu yaitu berjumlah 50 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini 50 orang atau teknik pengambilan sample dengan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sumber data diambil dari studi pustaka, wawancara,

observasi dan kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program SPSS, program SPSS adalah salah satu program pengolah statistic yang paling umum digunakan dalam penelitian yang menggunakan data kuantitatif atau data kualitatif yang dikuantitatifkan (Jane, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dijelaskan rekapitulasi jawaban responden tentang variabel- variabel yang diteliti. Nilai jawaban responden terhadap pernyataan kuisioner komitmen organisasi adalah sangat setuju dengan rata-rata tertinggi 4,94% (4,21-5,00), selanjutnya nilai jawaban responden terhadap pernyataan kuisioner etika kerja adalah sangat setuju dengan rata-rata tertinggi 4,84% (4,21-5,00), nilai jawaban responden terhadap pernyataan kuisioner komunikasi adalah sangat setuju dengan rata-rata tertinggi 4,70% (4,21-5,00), dan nilai jawaban responden terhadap pernyataan kuisioner loyalitas adalah sangat setuju dengan rata-rata tertinggi 4,84% (4,21-5,00). Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa indikator dalam penelitian ini valid.

**Table. 1 Uji validitas**

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>table</sub>	Keterangan
<b>X1</b>			
1	.809	0,279	Valid
2	.739	0,279	Valid
3	.788	0,279	Valid
4	.688	0,279	Valid
5	.678	0,279	Valid
<b>X2</b>			
1	.800	0,279	Valid
2	.857	0,279	Valid
3	.906	0,279	Valid
4	.715	0,279	Valid
5	.711	0,279	Valid
6	.884	0,279	Valid
7	.697	0,279	Valid
<b>X3</b>			
1	.777	0,279	Valid
2	.811	0,279	Valid
3	.690	0,279	Valid
4	.836	0,279	Valid
5	.837	0,279	Valid
<b>Y</b>			
1	.825	0,279	Valid
2	.793	0,279	Valid
3	.843	0,279	Valid
4	.869	0,279	Valid
5	.829	0,279	Valid
6	.843	0,279	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

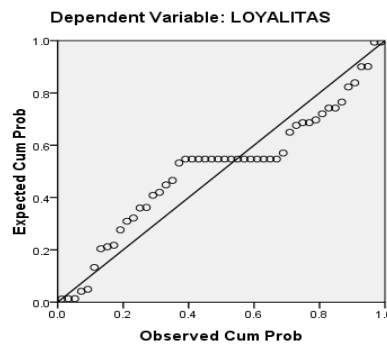
**Tabel.2 Hasil Uji reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	0,671	0,6	Reliabel
2	X <sub>2</sub>	0,895	0,6	Reliabel
3	X <sub>3</sub>	0,803	0,6	Reliabel
4	Y	0,805	0,6	Reliabel

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2022

Masing-masing variabel memiliki Cronbach yang bernilai positif > 0,6. Dengan demikian variabel (komitmen organisasi, etika kerja, komunikasi dan loyalitas) dikatakan reliabel.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

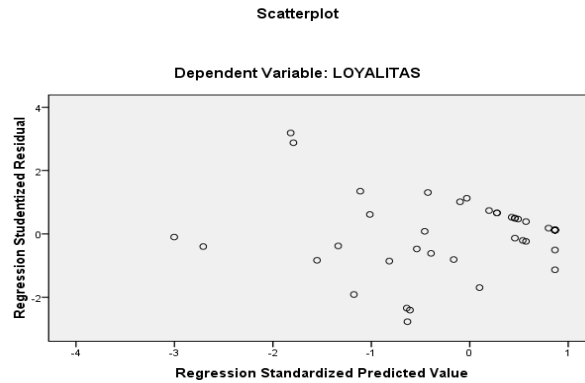
Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel. 3 Hasil Uji multikolinearitasCoefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 constant	3.634	4.326		.840	.405		
Komiten organisasi	.549	.246	.342	2.234	.030	.496	2.015
Etika Kerja	.047	.159	.050	.297	.768	.414	2.416
Komunikasi	.432	.125	.438	3.464	.001	.729	1.372

Sumber: Output SPSS (data diolah) 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk komitmen organisasi, etika kerja dan komunikasi memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas



**Gambar 2. Hasil Uji hetereskedasitas**

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas, dan membentuk pengaruh komitmen organisasi, etika kerja dan komunikasi terhadap loyalitas pegawai pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel. 4 Analisis Linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.634	4.326		.840	.405
KOMITMEN ORGANISASI	.549	.246	.342	2.234	.030
ETIKA KERJA	.047	.159	.050	.297	.768
KOMUNIKASI	.432	.125	.438	3.464	.001

Sumber: Output SPSS (data diolah) 2022

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS didapatkan persamaan regresinya adalah :  $Y = 3,634 + 0,549X_1 + 0,047 X_2 + 0,432X_3 + e$ . Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai Konstanta sebesar 3,634 bernilai positif maka artinya jika variabel komitmen organisasi, etik kerja dan komunikasi dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai loyalitas pegawai akan semakin bertambah atau mengalami kenaikan peningkatannya yaitu 3,634, koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  komitmen organisasi sebesar 0,549, variabel  $X_1$  (komitmen organisasi) mengalami kenaikan  $X_1$  sebesar satu satuan, maka  $Y$  (loyalitas kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,549 atau satu satuan dengan asumsi variabel  $X_2$  dan  $X_3$  tetap. Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  etika kerja sebesar 0,047, variabel  $X_2$  sebesar satu satuan, maka  $Y$  (loyalitas pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,047 satu satuan dengan asumsi variabel  $X_1$  dan  $X_3$  tetap, dan koefisien regresi untuk variabel  $X_3$  komunikasi sebesar 0,432, variabel  $X_3$  sebesar satu satuan, maka  $Y$  (loyalitas pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,432 satu satuan dengan asumsi variabel  $X_2$  dan  $X_3$  tetap.



**Tabel. 5 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.682 <sup>a</sup>	.464	.430	1.624	.464	13.300	3	46	.000

Sumber: Output SPSS (data diolah) 2022

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi jika nilai interval 0,00-0,199 maka derajat hubungan sangat lemah, 0,20 – 0,399 berarti lemah, 0,40 – 0,599 dikategorikan sedang, 0,60 – 0,799 berarti kuat, dan jika nilai interval korelasi berada pada angka 0,80 – 1,000 termasuk dalam kategori sangat kuat (Sugiyono, 2013). Nilai R= 0,682 hasil ini berarti bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi, etika kerja dan komunikasi terhadap loyalitas pegawai (Y), bila dilihat dari tabel diatas mempunyai hubungan yang kuat karena nilainya di range antara 0,60-0,799.

**Tabel. 6 Uji Koefisien Determinasi R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.464	.430	1.62354

Sumber: Output SPSS (data diolah) 2022

Berdasarkan tabel output SPSS model *summary* diperoleh nilai *Adjusted R<sub>square</sub>* ( $r^2$ ) adalah 0,430, nilai ini mempunyai arti bahwa variabel independen bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 0,430 dalam mempengaruhi variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel. 7 Hasil Uji t / Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3.634	4.326		.840	.405
KOMITMEN ORGANISASI	.549	.246	.342	2.234	.030
ETIKA KERJA	.047	.159	.050	.297	.768
KOMUNIKASI	.432	.125	.438	3.464	.001

Sumber: Output SPSS (data diolah) 2022

Dari hasil pengujian maka didapatkan nilai variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai signifikan 0,030 dan  $t_{hitung}$  2,234 dan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  perhitungan 1 arah dan  $df=n-k-1 = 50-3-1=46$  maka diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan dari 5% ( $0,030 < 0,05$ ) artinya komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y), nilai variabel etika kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikan 0,768 dan  $t_{hitung}$  0,297 dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  perhitungan 1 arah dan  $df=n-k-1 = 50-3-1=46$  maka diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan dari 5% ( $0,768 > 0,05$ ) artinya etika kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Dari hasil pengujian maka didapatkan nilai variabel komunikasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai signifikan 0,001 dan  $t_{hitung}$  3,464 dan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  perhitungan 1 arah dan  $df=n-k-1 = 50-3-1=46$  maka diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan dari

5% ( $0,001 < 0,05$ ) artinya komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai ( $Y$ ).

**Tabel. 8 Hasil Uji F (Simultan)**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.169	3	35.056	13.300	.000 <sup>a</sup>
	Residual	121.251	46	2.636		
	Total	226.420	49			

Sumber: Output SPSS (data diolah) 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,300 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  digunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan  $df = n - k - 1$  ( $50 - 3 - 1 = 46$ ) sehingga di peroleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,56. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $13.300 > 2,56$  dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara bersamaan komitmen organisasi, etika kerja dan komunikasi terhadap loyalitas pegawai kantor BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu terdapat pengaruh signifikan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak positif bagi loyalitas pegawai pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu. Etika kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas pegawai, sehingga  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa etika kerja tidak memberikan dampak yang berarti bagi loyalitas pegawai pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memberikan dampak positif bagi loyalitas pegawai pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata, dari, hasil uji statistik etika kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, etika kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Secara bersamaan komitmen organisasi, etika kerja dan komunikasi terhadap loyalitas pegawai kantor BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu terdapat pengaruh signifikan. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan, masukan dan saran untuk meningkatkan loyalitas kerja terhadap kantor BPJS kesehatan cabang kota Bengkulu mengenai komitmen organisasi, etika kerja, komunikasi dan loyalitas. Saran dari hasil penelitian ini diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel yang diteliti agar hasil penelitiannya kedepannya bisa lebih baik lagi dan menambah jumlah variabel baru selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar lebih mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi loyalitas pegawai, seperti variabel *burnout*, *team work*, *leadership* dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Y. (2016). Pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan industri tv kabel (studi pada pt.zi vision cabang pangkalan kerinci kabupaten pelalawan). *Jurnal JOM FISIP*, 3(2), 1–12.
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin



- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1607–1617.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jalaludin, E., & Waliamin, J. (2022). Pengaruh Spiritualitas Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Banten. *Media Mahardhika*, 20(3), 441–446. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i3.403>
- Jane. (2021). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan s p s s. In *Semarang University Press* (Issue April 2012).
- Massora, A. (2019). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen*, 07(1), 14–28.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 139–144.
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(20), 80–91. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2749>
- Rialmi, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi*. 3(2), 1–7.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Waliamin, J. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1244>