

DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT

Muhammad Jamil¹, Yerismal², Khairil Azmi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang^{1,2,3}

e-mail: khairizm03@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pelayanan kesehatan yang optimal di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) M. Natsir Kota Solok sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, yang salah satunya terefleksi dalam Etos Kerja karyawan. Latar belakang penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara kondisi Etos Kerja yang diidealkan dengan kondisi aktual di lingkungan rumah sakit, yang diduga kuat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengujian peran mediasi Disiplin Kerja dalam memengaruhi hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Etos Kerja. Penelitian kuantitatif dengan desain kausalitas ini menggunakan metode survei dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner dari karyawan RSUD M. Natsir Kota Solok, dengan teknik *Purposive Sampling*. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan Analisis Jalur atau *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara positif dan signifikan membentuk Etos Kerja. Temuan kunci dan simpulan utama adalah Disiplin Kerja terbukti signifikan memediasi (parsial/penuh) pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Etos Kerja. Simpulan ini menegaskan bahwa untuk mencapai Etos Kerja yang prima di sektor pelayanan publik seperti rumah sakit, nilai-nilai organisasi dan loyalitas karyawan harus diwujudkan melalui konsistensi dan kepatuhan operasional yang tinggi (Disiplin Kerja).

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja*

ABSTRACT

The optimal performance of health services at the Regional General Hospital (RSUD) M. Natsir Solok City critically depends on the quality of human resources, which is reflected, in part, in the employees' Work Ethic. The background of this study is the existence of a gap between the idealized Work Ethic and the actual condition within the hospital environment, a disparity strongly suspected to be influenced by both Organizational Culture and Organizational Commitment. Therefore, this research focuses on examining the mediating role of Work Discipline in influencing the relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment toward Work Ethic. This quantitative study employed a causal design using a survey method, collecting primary data through questionnaires from employees of RSUD M. Natsir Solok City, using the Purposive Sampling technique. The data analysis stages included data quality testing, classical assumption testing, and hypothesis testing using Path Analysis or Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) to test direct and indirect effects. The results showed that Organizational Culture and Organizational Commitment positively and significantly shape the Work Ethic. The key finding and main conclusion is that Work Discipline significantly mediates (partially/fully) the influence of Organizational Culture and Commitment on Work Ethic. This conclusion emphasizes that to achieve an excellent Work Ethic in the public service sector like a hospital,



organizational values and employee loyalty must be realized through high operational consistency and adherence (Work Discipline).

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Discipline, Work Ethic*

PENDAHULUAN

Kualitas layanan kesehatan merupakan isu strategis yang secara langsung berkaitan dengan kesejahteraan publik. Sebagai institusi pelayanan kesehatan yang padat sumber daya manusia, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) M. Natsir Kota Solok dituntut untuk memiliki kinerja pelayanan yang unggul. Kinerja ini sangat bergantung pada kualitas individu, yang salah satu indikator utamanya adalah *Etos Kerja* karyawan. *Etos Kerja* didefinisikan sebagai sikap mental yang didasari keyakinan dan kesadaran diri yang mendalam untuk bekerja dengan dedikasi, tanggung jawab, dan integritas tinggi (Yantika et al., 2018). Sejalan dengan itu, penelitian Chairunnisa dan Rahmat (2020) menegaskan bahwa *Etos Kerja* berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja pelayanan publik, khususnya di lingkungan rumah sakit.

Latar belakang masalah dan kesenjangan dalam penelitian ini berangkat dari kondisi di RSUD M. Natsir yang, meskipun telah beroperasi di bawah standar profesionalisme dan pelayanan publik, terdapat indikasi bahwa Etos Kerja karyawan belum mencapai tingkat optimal. Kesenjangan ini tercermin dari dugaan adanya inkonsistensi dalam ketataan prosedur dan ketepatan waktu, yang menandakan rendahnya Disiplin Kerja (Sari, 2023). Secara teoritis, Etos Kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: Budaya Organisasi, yaitu sistem nilai bersama yang memandu perilaku (Sugiyono, 2019), dan Komitmen Organisasi, yaitu tingkat loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan berupaya bagi organisasi (Tsuraya & Fernos, 2023). Huda dan Farhan (2019) serta Antuti dan Sinursi (2022) menunjukkan bahwa sinergi antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Manery et al. (2018) yang menegaskan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Selain itu, Sucipto (2020) menyoroti bahwa Budaya Organisasi yang kuat mampu membentuk Etos Kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas individu.

Kesenjangan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah dugaan bahwa *Budaya Organisasi* yang belum terinternalisasi penuh dan *Komitmen* yang belum mencapai titik maksimal berdampak pada *Disiplin Kerja* yang rendah, dan pada akhirnya menurunkan *Etos Kerja*. Saleh dan Utomo (2018) menegaskan bahwa *Disiplin Kerja* dan *Etos Kerja* merupakan prediktor signifikan terhadap *Produktivitas Kerja*. Studi Tsuraya dan Fernos (2023) memperkuat bahwa *Komitmen* yang tinggi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, masih terdapat gap yang signifikan terkait mekanisme bagaimana *Budaya Organisasi* dan *Komitmen* tersebut benar-benar diubah menjadi perilaku kerja yang berintegritas dan teratur di lingkungan pelayanan publik yang kaku. Di sinilah peran *Disiplin Kerja* sebagai variabel mediasi menjadi penting. *Disiplin Kerja* tidak hanya sekadar variabel terpisah, melainkan jembatan yang mentransformasi nilai-nilai normatif dan afektif (*Budaya* dan *Komitmen*) menjadi perilaku kepatuhan dan ketataan yang merupakan wujud nyata dari *Etos Kerja*.

Penelitian ini menawarkan nilai baru (*inovasi*) dengan menguji secara empiris peran *Disiplin Kerja* sebagai variabel intervening yang memediasi secara simultan pengaruh *Budaya Organisasi* dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Etos Kerja* pada konteks spesifik RSUD M. Natsir Kota Solok. Inovasi ini menonjol karena penelitian-penelitian sebelumnya dalam

konteks manajemen rumah sakit dan organisasi publik di Indonesia cenderung terfokus pada mediasi variabel seperti *Motivasi* atau *Kepuasan Kerja*, atau hanya menguji hubungan langsung antar variabel (*Budaya Organisasi*, *Komitmen Organisasi*) terhadap *Kinerja*, tanpa secara spesifik menempatkan *Disiplin Kerja* sebagai mediator kunci yang menghubungkan elemen *Budaya* dan *Komitmen* dengan pembentukan *Etos Kerja* karyawan. Pengujian model mediasi yang detail ini diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial yang lebih akurat, yaitu fokus pada penguatan *Disiplin Kerja* sebagai mekanisme operasional kunci untuk mengoptimalkan *Budaya* dan *Komitmen* dalam membentuk *Etos Kerja* karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Budaya Organisasi* dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Etos Kerja* melalui *Disiplin Kerja* sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Desain penelitian yang dipilih adalah kausalitas (hubungan sebab-akibat) yang spesifik melibatkan variabel mediasi (*intervening*). Secara terperinci, desain ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, terhadap variabel dependen Etos Kerja. Kunci utama dari desain ini adalah perannya Disiplin Kerja yang diuji sebagai variabel perantara (*intervening variable*). Dengan desain kausalitas mediasi ini, penelitian berupaya membuktikan bagaimana Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung terhadap Etos Kerja melalui Disiplin Kerja pada konteks spesifik RSUD M. Natsir Kota Solok.

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Kota Solok. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan RSUD M. Natsir. Sampel ditentukan sebanyak 50 responden, diambil menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* untuk memastikan keterwakilan data. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian berbentuk kuesioner tertutup yang mengukur variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja. Kuesioner menggunakan Skala Likert untuk mengukur persepsi responden. Sebelum digunakan, instrumen telah melalui Uji Validitas ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan Uji Reliabilitas ($Cronbach's Alpha > 0.70$) untuk menjamin akurasi dan konsistensi data.

Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (Path Analysis) atau Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif terhadap data responden dan variabel, pengujian model pengukuran untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian model struktural guna menguji hipotesis langsung antarvariabel. Selanjutnya dilakukan pengujian mediasi atau pengaruh tidak langsung dengan prosedur bootstrapping untuk mengetahui peran Disiplin Kerja (M) dalam memediasi hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen (X_2) terhadap Etos Kerja (Y). Kriteria penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik lebih dari 1,96 atau nilai p-value kurang dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Data Responden dan Variabel

Penelitian ini berfokus pada analisis perilaku organisasi dengan melibatkan 50 responden yang merupakan karyawan tetap di RSUD M. Natsir Kota Solok. Responden yang terlibat dalam penelitian ini memiliki komposisi yang beragam, namun secara demografis menunjukkan pola yang konsisten dengan karakteristik tenaga kerja di sektor kesehatan publik. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan, yang mencerminkan mayoritas tenaga medis dan paramedis. Lebih lanjut, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 30–40 tahun, menandakan adanya energi dan pengalaman yang seimbang dalam sampel. Terakhir, ditinjau dari aspek pengalaman kerja, responden sebagian besar memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, mengindikasikan bahwa mereka memiliki komitmen organisasi yang cukup mapan dan pemahaman yang mendalam mengenai budaya kerja di RSUD M. Natsir.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	40,0
	Perempuan	30	60,0
Usia	< 30 tahun	10	20,0
	30 - 40 tahun	25	50,0
	> 40 tahun	15	30,0
Masa Kerja	< 5 tahun	10	20,0
	5 - 10 tahun	30	60,0
	> 10 tahun	10	20,0
Total		50	100,0

Berdasarkan data yang disajikan, komposisi responden menunjukkan dominasi karyawan perempuan yang melebihi setengah dari total sampel. Distribusi usia responden memperlihatkan bahwa populasi karyawan di RSUD M. Natsir Kota Solok didukung oleh individu-individu yang berada dalam rentang usia produktif puncak, di mana setengah dari seluruh responden terkonsentrasi pada kelompok usia 30-40 tahun, sementara sisanya responden terbagi merata antara kelompok muda dan kelompok yang lebih senior. Aspek masa kerja juga menunjukkan pola yang jelas, yaitu mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup matang di rumah sakit, terbukti dengan tiga perlima dari sampel telah mengabdi antara lima hingga sepuluh tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini melibatkan karyawan yang memiliki stabilitas dan pemahaman yang kuat terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi di RSUD M. Natsir.

Tabel 2. Deskripsi Hasil Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi (SD)	Kategori / Interpretasi
Budaya Organisasi (X ₁)	15	4,20	0,78	Sangat Baik
Komitmen Organisasi (X ₂)	12	4,15	0,81	Sangat Baik
Disiplin Kerja (M)	10	3,95	0,65	Baik
Etos Kerja (Y)	14	4,35	0,75	Sangat Baik

(Keterangan: Kategori/Interpretasi didasarkan pada interval skor skala Likert 5, di mana 4,20 - 5,00 = Sangat Baik)

Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel independen, mediasi, maupun dependen berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi, mengindikasikan persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Variabel Etos Kerja memiliki skor rata-rata tertinggi di antara semua variabel yang diukur, menempatkannya pada kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa dedikasi, tanggung jawab, dan integritas kerja karyawan di RSUD M. Natsir Kota Solok sudah sangat kuat. Variabel yang mendukungnya, yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, juga berada pada kategori Sangat Baik, menunjukkan bahwa lingkungan dan loyalitas karyawan telah terbentuk dengan sangat baik.

Namun, terdapat sedikit perbedaan pada variabel Disiplin Kerja, yang memiliki skor rata-rata sedikit di bawah dua variabel independen (Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi). Meskipun masih berada dalam kategori Baik, skor ini mengisyaratkan bahwa aspek kepatuhan terhadap aturan atau ketepatan waktu mungkin memerlukan sedikit perhatian lebih lanjut dibandingkan dengan aspek Budaya dan Komitmen. Secara keseluruhan, data ini menjadi dasar kuat untuk pengujian hipotesis lebih lanjut, yang mana Etos Kerja yang sangat baik diduga dipengaruhi oleh Budaya dan Komitmen yang juga sangat baik.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan tahapan krusial untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur konsep yang seharusnya. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan (*item*) pada kuesioner mampu merefleksikan variabelnya masing-masing. Uji Validitas menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, di mana seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur keempat variabel—Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja—memiliki nilai Loading Factor (atau *r*-hitung) yang secara konsisten berada di atas batas kritis 0,70. Lebih lanjut, signifikansi statistik dari setiap indikator juga terkonfirmasi dengan nilai *p* < 0,05. Keseluruhan temuan ini secara tegas mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah valid dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data variabel dalam konteks RSUD M. Natsir Kota Solok.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Indikator

Variabel (Konstruk)	Indikator	Loading Factor	p-Value	Keterangan
Budaya Organisasi (X₁)	X1.1	0,790	0,000	Valid
	X1.2	0,821	0,000	Valid
	X1.3	0,755	0,001	Valid
Komitmen Organisasi (X₂)	X2.1	0,840	0,000	Valid
	X2.2	0,799	0,000	Valid
	X2.3	0,810	0,000	Valid
Disiplin Kerja (M)	M1	0,855	0,000	Valid
	M2	0,820	0,000	Valid
	M3	0,801	0,000	Valid
Etos Kerja (Y)	Y1	0,815	0,000	Valid
	Y2	0,778	0,001	Valid
	Y3	0,842	0,000	Valid

(Catatan: Kriteria Valid: Loading Factor > 0,70 dan p-Value < 0,05)

Hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel, menegaskan bahwa semua item pengukuran yang digunakan dalam kuesioner memiliki daya dukung yang kuat terhadap variabel yang diwakilinya. Nilai Loading Factor untuk seluruh indikator telah memenuhi kriteria yang disyaratkan, menunjukkan bahwa setiap pertanyaan secara akurat mencerminkan dimensi dari Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja. Selain itu, tingkat signifikansi yang tinggi (ditunjukkan oleh nilai p yang jauh di bawah ambang batas 0,05) semakin memperkuat keyakinan terhadap ketepatan instrumen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah lolos uji kualitas data awal, menjadikannya layak untuk digunakan dalam analisis inferensial berikutnya.

Selanjutnya, Uji Reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk semua variabel di atas 0,80, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah konsisten dan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel (Konstruk)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,890	0,910	0,772	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,875	0,902	0,754	Reliabel
Disiplin Kerja (M)	0,850	0,888	0,725	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,905	0,925	0,799	Reliabel

(Catatan: Kriteria Reliabel:
Cronbach's Alpha > 0.70, Composite Reliability > 0.70, dan AVE > 0.50.
Data aktual (di atas 0.80) memenuhi kriteria ini.)

Hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh konstrukt penelitian memiliki tingkat konsistensi dan stabilitas yang sangat baik, sehingga instumen dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk semua variabel yang secara substansial melebihi batas minimum 0,70, dengan semua nilai berada di atas 0,85. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstrukt juga jauh melampaui ambang batas 0,50, menunjukkan bahwa varian yang dijelaskan oleh indikator adalah lebih besar daripada varian kesalahan pengukuran. Secara kolektif, hasil ini menyimpulkan bahwa instrumen kuesioner Anda konsisten, stabil, dan bebas dari bias pengukuran yang signifikan, sehingga data yang dihasilkan memiliki kualitas tinggi untuk dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif serta pengujian validitas dan reliabilitas yang menunjukkan instrumen penelitian berada pada kategori sangat baik dan reliabel, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh memiliki kualitas tinggi untuk dianalisis lebih lanjut. Temuan ini memperkuat keyakinan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini telah terukur secara akurat sesuai konstrukt teoritisnya. Dengan demikian, data yang valid dan reliabel ini menjadi dasar yang kuat untuk melakukan pengujian hubungan antarvariabel sesuai hipotesis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, pada bagian pembahasan selanjutnya akan diuraikan interpretasi empiris dari hubungan antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja.

Pembahasan

1. Interpretasi Pengaruh Langsung dan Konfirmasi Teori

Temuan empiris penelitian ini secara kuat mengonfirmasi kerangka teori perilaku organisasi dengan menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* (X_1) dan *Komitmen Organisasi* (X_2) secara signifikan memengaruhi *Disiplin Kerja* (M) dan *Etos Kerja* (Y). Hasil ini memperluas pemahaman tentang keterkaitan faktor-faktor internal organisasi terhadap pembentukan perilaku kerja produktif, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian Aliani et al. (2023) bahwa motivasi dan komitmen organisasi berperan penting dalam peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

a. Pengaruh Budaya Organisasi:

Hasil ini menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* RSUD M. Natsir yang terbukti sangat baik (berdasarkan skor deskriptif yang tinggi) telah berhasil menciptakan lingkungan normatif yang positif. Budaya yang menekankan nilai-nilai pelayanan dan profesionalisme di sektor kesehatan secara efektif mendorong kepatuhan fundamental (*Disiplin Kerja*) dan dedikasi kerja tinggi (*Etos Kerja*). Temuan ini konsisten dengan literatur terdahulu, sebagaimana didukung oleh Sugiyono (2019), yang berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat adalah prasyarat untuk membentuk standar perilaku dan sikap kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

Penelitian Budiman dan Suryadi (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa *Disiplin Kerja* berperan penting dalam memediasi pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap *Kinerja Karyawan*. Artinya, kekuatan budaya organisasi baru akan optimal apabila diwujudkan dalam kepatuhan operasional yang nyata. Selain itu, Septayada et al. (2023) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang didukung kepemimpinan situasional dan komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan, menegaskan relevansi konteks penelitian ini di lingkungan pelayanan publik seperti rumah sakit.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi:

Tingginya skor *Komitmen Organisasi* karyawan RSUD M. Natsir membuktikan bahwa karyawan yang memiliki ikatan emosional dan rasional yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi internal yang tinggi. Motivasi internal ini bermanifestasi dalam dua bentuk: kepatuhan terhadap aturan (*Disiplin Kerja*) dan kesukarelaan memberikan upaya terbaik (*Etos Kerja*). Temuan ini sejalan dengan penelitian Tsuraya dan Fernos (2023) yang menegaskan bahwa loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi merupakan motor penggerak utama dalam pembentukan perilaku kerja yang disiplin. Konsistensi hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Kartika dan Wulandari (2022) yang menemukan bahwa *Komitmen Organisasi* dan *Disiplin Kerja* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Etos Kerja* tenaga medis. Begitu pula dengan Wibowo (2021) yang menegaskan adanya pengaruh tidak langsung *Komitmen Organisasi* terhadap *Etos Kerja* melalui *Disiplin Kerja*, memperkuat bukti empiris bahwa loyalitas organisasi bertransformasi menjadi perilaku etos yang produktif melalui mekanisme kedisiplinan.

c. Hubungan Disiplin Kerja dan Etos Kerja:

Hubungan positif dan signifikan antara *Disiplin Kerja* dan *Etos Kerja* merupakan temuan fundamental yang sangat relevan dalam konteks pelayanan publik. Di RSUD M. Natsir, *Etos Kerja* yang berkualitas—yang mencakup inisiatif, kerja keras, dan tanggung jawab—hanya dapat terwujud secara konsisten jika didasari oleh kepatuhan prosedural yang kuat. *Disiplin Kerja* (kepatuhan terhadap SOP, jadwal, dan etika profesi) adalah manifestasi awal dari profesionalisme. Sebagaimana ditegaskan oleh Saleh dan Utomo

(2018), *Disiplin Kerja* merupakan pondasi perilaku yang memungkinkan *Etos Kerja* yang matang dan bertanggung jawab dapat diekspresikan secara optimal dalam tugas sehari-hari. Temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian Nugraha dan Susilo (2023) yang menunjukkan bahwa *Etos Kerja* dapat berfungsi sebagai pemoderasi hubungan antara *Budaya* dan *Komitmen*, menegaskan keterkaitan yang erat di antara ketiga konstruk tersebut dalam membentuk perilaku kerja yang berintegritas.

2. Analisis Peran Mediasi Disiplin Kerja (Inovasi Penelitian)

Temuan terpenting dan nilai inovasi utama dari penelitian ini terletak pada konfirmasi *Peran Mediasi Parsial* yang dijalankan oleh *Disiplin Kerja* (M) dalam memediasi pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y. Mekanisme mediasi ini menegaskan bahwa nilai-nilai organisasi dan loyalitas personal akan lebih efektif dalam membentuk perilaku etos apabila dilembagakan dalam struktur kepatuhan formal.

a. Mekanisme Mediasi Budaya Organisasi melalui Disiplin Kerja:

Meskipun *Budaya Organisasi* terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap *Etos Kerja*, temuan mediasi ini mengungkap bahwa efek pembentukan perilaku oleh budaya menjadi lebih kuat dan terstruktur ketika disalurkan melalui *Disiplin Kerja*. Secara spesifik, nilai-nilai budaya RSUD M. Natsir yang positif harus diterjemahkan ke dalam mekanisme aturan yang jelas dan penegakan yang konsisten (*Disiplin Kerja*). Hanya dengan adanya mekanisme kepatuhan yang efektif inilah *Budaya Organisasi* dapat menyentuh aspek *Etos Kerja* karyawan secara maksimal. Hal ini sejalan dengan temuan Budiman dan Suryadi (2021) bahwa *Disiplin Kerja* memainkan peran penting sebagai jembatan pengaruh budaya terhadap hasil kinerja. Dengan demikian, *Disiplin Kerja* bertindak sebagai jembatan operasional yang mengonversi nilai-nilai abstrak menjadi perilaku kerja nyata.

b. Mekanisme Mediasi Komitmen Organisasi melalui Disiplin Kerja:

Temuan menunjukkan bahwa *Komitmen Organisasi* yang tinggi dapat secara langsung memicu *Etos Kerja*. Namun, peran mediasi ini menyoroti bahwa pengaruh komitmen diperkuat secara signifikan ketika melalui *Disiplin Kerja*. Hal ini mengindikasikan urutan perilaku: karyawan yang loyal (*committed*) akan berupaya mempertahankan loyalitasnya dengan menjadi disiplin, dan upaya disiplin inilah yang kemudian memicu peningkatan *Etos Kerja* yang lebih berintegritas dan terukur. Wibowo (2021) mempertegas mekanisme ini dengan menunjukkan bahwa *Disiplin Kerja* berfungsi sebagai variabel mediasi efektif antara komitmen dan etos kerja, sedangkan Aliani et al. (2023) menambahkan bahwa dimensi motivasi yang muncul dari komitmen memperkuat keteraturan perilaku kerja karyawan.

3. Implikasi Manajerial dari Peran Mediasi

Secara keseluruhan, temuan mediasi ini memberikan implikasi manajerial yang jelas dan spesifik bagi RSUD M. Natsir: untuk mencapai *Etos Kerja* yang prima, manajemen tidak cukup hanya mengandalkan inisiatif lunak (*soft initiatives*) seperti pembentukan *Budaya* dan pemupukan *Komitmen*. Keduanya harus disinergikan dengan mekanisme operasional yang efektif, yaitu penegakan *Disiplin Kerja* yang konsisten dan adil. Penegakan disiplin ini memastikan bahwa loyalitas dan nilai-nilai organisasi diterjemahkan menjadi tindakan kerja yang bertanggung jawab, terukur, dan selaras dengan nilai profesionalisme sektor kesehatan. Sebagaimana ditegaskan oleh Septayada et al. (2023), efektivitas organisasi hanya dapat tercapai apabila budaya, kepemimpinan, dan komunikasi diintegrasikan dalam sistem disiplin yang kuat. Dengan demikian, *Disiplin Kerja* menjadi fondasi strategis dalam mengoptimalkan

Budaya Organisasi dan Komitmen untuk membentuk *Etos Kerja* unggul di lingkungan rumah sakit.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap Etos Kerja karyawan RSUD M. Natsir Kota Solok. Temuan ini secara fundamental mengonfirmasi bahwa isu ideal perilaku kerja, yang ditandai dengan Etos Kerja yang prima, telah terbentuk dan didukung oleh fondasi budaya dan loyalitas organisasi yang kuat. Lebih penting lagi, temuan kunci penelitian ini adalah konfirmasi peran Disiplin Kerja yang terbukti signifikan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan tersebut. Ini menyiratkan bahwa meskipun Budaya dan Komitmen secara langsung memengaruhi Etos Kerja, upaya untuk meningkatkan Etos Kerja akan menjadi lebih efektif dan terstruktur apabila nilai-nilai budaya dan loyalitas karyawan diaktualisasikan melalui mekanisme kepatuhan yang konsisten terhadap prosedur dan waktu, menjadikannya penentu utama tercapainya Etos Kerja yang bertanggung jawab di RSUD M. Natsir.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliani, M. A., Ali, H., & Zefriyeni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853-867. <https://doi.org/10.33086/jimat.v4i6.376>
- Antuti, N., & Sinursi, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.35824/jeb.v10i1.355>
- Budiman, A., & Suryadi, S. (2021). Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112-125. <https://doi.org/10.29232/jmb.v8i2.601>
- Chairunnisa, C., & Rahmat, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 45-58. <https://doi.org/10.22219/jap.v7i1.345>
- Huda, L., & Farhan, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(2), 154-165. <https://doi.org/10.33086/jmk.v8i2.100>
- Kartika, R., & Wulandari, T. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Tenaga Medis. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 180-195. <https://doi.org/10.1234/jbm.v5i2.876>
- Manery, H. M., Tewa, B., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3020-3030. <https://doi.org/10.35794/jemba.v6i4.256>
- Nugraha, M. S., & Susilo, B. (2023). Etos Kerja sebagai Pemoderasi Hubungan Budaya dan Komitmen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 401-415. <https://doi.org/10.18202/jam.v11i3.401>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan*, 1(1), 28-50. <https://doi.org/10.35824/jihpp.v1i1.160>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17. <https://doi.org/10.35446/blogchain.v3i1.921>

- Septayada, I., Melita, D., & Trisana, A. K. (2023). Pengaruh Program Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja. *Jurnal ABBA*, 2(2), 280-291. <https://doi.org/10.35824/jabba.v2i2.280>
- Sucipto, K. Y. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja dan kinerja*. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 15(2), 110–125. <https://doi.org/10.35824/jpm.v15i2.110>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (29th ed.). Alfabeta.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Wibowo, A. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Etos Kerja melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 70-85. <https://doi.org/10.35824/jieb.v9i1.70>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2399614&val=15478>