

Analisis Dampak Peranan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Ahmad Rizal¹, Moh. David Afandi², Achmad Yanuar Rivaldi³, Abdur Rozik Arif⁴, M. Zainul Hasan Dwi⁵, Moh. Zainuddin⁶, Yoga Prasetyo⁷, Moh. Rizki Kamil Ramadhan⁸

Program Studi Ekonomi, Universitas Nurul Jadid, Probolinggo, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis dampak peranan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap budaya organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu systematic literature review, dengan cara melakukan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber, seperti halnya artikel dan jurnal literatur terkait. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dalam menganalisa dampak penerapan variabel dan topik yang dibahas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Demikian maka dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menentukan budaya dalam suatu organisasi.

Corresponding Author:

Ahmad Rizal

Rjl717769@gmail.com

Received: June 10, 2025

Revised: June 28, 2025

Accepted: July 10, 2025

Published: July 14, 2025



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi*

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan suatu rangkaian norma dan kebiasaan yang diterima dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, dalam hal ini gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin organisasi, akan sangat berpengaruh besar dalam pembentukan dan pengembangan budaya organisasi tersebut. Gaya Kepemimpinan mencakup bagaimana cara pemimpin mempengaruhi dan membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan kinerja tim yang positif, selain itu gaya kepemimpinan yang baik dapat berperan penting dalam menjaga konsistensi perilaku anggota organisasi terhadap nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana keseriusan dan komitmen dari individu dalam menjalankan dan mematuhi aturan serta prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi dalam organisasi, dapat menciptakan iklim kerja yang produktif dan efisien. Anggota atau karyawan akan merasa dihargai untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, hal ini dapat menurunkan kinerja individu dan kelompok yang pada akhirnya akan mempengaruhi nilai-nilai budaya organisasi yang telah dibangun sebelumnya. Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Pranitasari, 2021) Bahwa presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, dalam penelitiannya dijelaskan mengenai angka ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dipengaruhi oleh status karyawan sebagai karyawan kontrak dan tetap. Di mana angka

mayoritas karyawan sebanyak (74%), angka ketidakhadiran lebih sedikit ketika menjadi karyawan kontrak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain memiliki cuti tahunan 12 hari pada masa tetap, pada saat menjadi karyawan kontrak karyawan menjaga kesehatan juga agar selalu hadir pada saat hari kerja, faktor perubahan status yang tadinya single menjadi sudah berkeluarga. Mayoritas karyawan (69%) memiliki angka terlambat lebih sedikit ketika menjadi karyawan tetap. Hal ini disebabkan oleh faktor punishment, yaitu untuk keterlambatan karyawan kontrak pemotongan lebih kecil dibandingkan pada saat menjadi karyawan tetap. Sebab itu karyawan takut dan hadir sesuai peraturan yaitu jam 08.00, adanya ketidak konsistenan karyawan dalam menjaga kedisiplinan kerjanya pada penelitian ini menyebabkan terbengkalainya peraturan yang telah dibuat dan keterlambatan kinerja perusahaan dalam menyelesaikan targetnya. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa adanya tingkat disiplin kerja yang baik, dapat mempengaruhi kinerja tim dan budaya organisasi. Adanya fenomena diatas memperkuat asumsi peneliti bahwa budaya organisasi sangat penting pengaruhnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Dengan menerapkan budaya yang jelas, sebuah organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu yang terlibat memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan, cara bekerja, dan ekspektasi yang ada. Budaya yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging), karena mereka merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi. Hal ini juga mendorong terciptanya komunikasi yang lebih baik, kerjasama tim yang efektif, serta peningkatan inovasi. Di mana analisis dampak penerapan dalam budaya organisasi sangat relevan dalam konteks gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap budaya modern saat ini, banyak organisasi berusaha untuk meningkatkan efektivitas tim dan produktivitas karyawan..

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis yang didasarkan pada studi pustaka dari penelitian sebelumnya. Proses ini melibatkan pengumpulan berbagai informasi dan karya ilmiah yang relevan. Sumber utama penelitian ini terdiri dari tulisan ilmiah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, seperti buku metode penelitian, artikel jurnal, yang berindeks peringkat sinta dan sumber daring lainnya.

Studi pustaka adalah proses pengumpulan, pembacaan, pencatatan dan pengolahan data dari berbagai sumber literatur untuk keperluan penelitian. Menurut (Subagyo, 2014) studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Adapun literatur yang digunakan dalam penelitian ini berupa artikel dan beberapa jurnal penelitian terdahulu mengenai topik dan variabel yang serupa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Terdapat beberapa tahap yang digunakan pada penelitian ini dengan metode *systematic literature review*; Tahap awal yang dilakukan yakni mencari artikel dan jurnal dengan kata kunci gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan agar para pembaca dapat lebih memahami mengenai bagaimana dampak peranan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap budaya organisasi secara komprehensif. Sehingga kedepannya diharapkan para pembaca mendapatkan motivasi dan wawasan yang lebih mendalam untuk dapat melakukan penelitian dengan berbagai metode dan kajian pustaka dalam penelitiannya dengan benar.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Fokus Penelitian
1.	Herminingsih (2011)	Kepemimpinan Transformasional
2.	Cahyati <i>et al.</i> (2024)	Kepemimpinan
3.	Erri <i>et al.</i> (2021)	GayabKepemimpinan
4.	Paaïs & Pattiruhu (2020)	GayabKepemimpinan
5.	Hasanah <i>et al.</i> (2023)	Kepemimpinan
6.	Rusilowati <i>et al.</i> (2020)	Budaya Organisasi
7.	Juliati (2021)	Budaya Organisasi
8.	Wijaya (2022)	Budaya Organisasi
9.	Wahyudi (2019)	Budaya Organisasi
10.	Astuti (2022)	Budaya Organisasi
11.	Persada <i>et al.</i> (2023)	Disiplin Kerja
12.	Pranitasari (2021)	Disiplin Kerja
13.	Idrus <i>et al.</i> (2021)	Disiplin Kerja
14.	Susanto (2019)	Disiplin Kerja
15.	Rosalina <i>et al.</i> (2020)	Disiplin Kerja

Dengan adanya berbagai penelitian terdahulu yang tertera diatas, menunjukkan bahwasannya penelitian mengenai dampak penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap budaya organisasi telah dikaji oleh beberapa peneliti pada masing- masing penelitiannya. Sehingga adanya tabel diatas memudahkan penulis untuk mengkaji lebih dalam penelitiannya.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai sebuah tujuan yang dimiliki organisasi, sedangkan Kepemimpinan yaitu sebuah proses atau kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Mitchell & Scott dalam (Paaïs & Pattiruhu, 2020) Kepemimpinan dalam suatu organisasi perlu dimiliki oleh seluruh anggota internal organisasi, apapun visi dan misinya. Oleh karena itu, suatu organisasi perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi contoh bagi anggota internal organisasi lainnya. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang ada, terutama untuk menjalankan organisasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraih. Disiplin kerja mencerminkan sikap atau perilaku seorang karyawan dalam menunjukkan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku, dengan tujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuan secara optimal. Menurut Singodimerdjo (Hustia, 2020) mengatkan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan maaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu sikap ketaatan seseorang terhadap peraturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi atas dasar kesadaran bukan karena adanya paksaan (Wahyu & Salam, 2020). Menurut Ridwan dalam (Persada & Nabella, 2023) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan dapat dilaksanakan serta tidak luput dari hukuman apabila melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan norma-norma dan kebiasaan-kebiasaan yang diterima sebagai kebenaran oleh setiap orang dalam organisasi, budaya organisasi menjadi acuan bersama antar manusia dalam berinteraksi dalam organisasi (Juliati, 2021). Menurut Robbins dalam (Jamilatul Hasanah dkk., 2023) Budaya Organisasi sering kali digambarkan sebagai makna yang dimiliki secara kolektif. Ini mencakup pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang berkembang seiring waktu dan berfungsi sebagai pengikat yang menyatukan organisasi. Budaya dapat didefinisikan berbagai interaksi dari karakteristik kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan mereka

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang dipaparkan pada penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil yaitu;

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka tingkat disiplin karyawan akan ikut meningkat.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Adanya gaya kepemimpinan yang baik mempengaruhi bagaimana pola pikir karyawan dalam mematuhi segala aturan dan norma yang telah ditetapkan, sehingga anggota atau karyawan dapat memiliki kesamaan visi misi kinerja dalam segala target yang dimiliki.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi budaya organisasi, karena kebiasaan disiplin yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan budaya kerja yang produktif dan terorganisir. Ketika karyawan mematuhi aturan, tenggat waktu, dan prosedur yang ada, akan tercipta budaya yang fokus pada hasil dan tanggung jawab. Disiplin yang baik juga mengarah pada peningkatan efisiensi, pengurangan kesalahan, serta pengelolaan waktu yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim/

DAFTAR PUSTAKA

- Herminingsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. 5(1). 22-37
<https://www.jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/645>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Juliati, F. (2021). The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34-39.
- Oktaviani, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Universitas Islam Negeri Raden Mas Said*, 1-120.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291-303.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18. <http://repository.stei.ac.id/4602/>
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan self efficacy terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 10(1). <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/365>
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Wahyudi, W. D., Tupti, Z., & Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31- 44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>