

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, Dan Budaya organisasi Terhadap Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) UPT SURABAYA

Oleh :

Safira Harwi Nur Azizah 222010200037

Dosen Pembimbing :

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2025



Pendahuluan

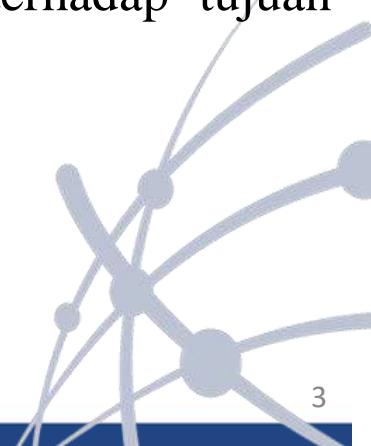
- **Latar Belakang**

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu Perusahaan menjadi semakin penting dan terasa signifikan. [1]. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi Perusahaan [2]. Tidak bisa dipungkiri bahwa kemampuan dan kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa. [1]. PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan milik negara yang bergerak dalam bisnis menyediakan listrik bagi masyarakat Indonesia, memiliki target kinerja yang tinggi dan membutuhkan sumber daya manusia dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi[3]. Sebagai sebuah badan usaha, PT PLN (Persero) tentunya didukung oleh peralatan modern serta sumber daya manusia yang berkualitas [4].



Pendahuluan

Perbedaan karakteristik dan pola kerja antara pegawai baru, pegawai lama, dan pegawai yang baru mengalami mutasi di PT PLN UPT Surabaya mencerminkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap tingkat komitmen organisasi[5]. Kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai berperan penting dalam membantu pegawai baru beradaptasi dengan sistem dan budaya kerja organisasi, serta mendorong pegawai lama untuk tetap disiplin dan berdedikasi[6]. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat memberikan panduan nilai dan norma yang membantu pegawai, baik baru maupun lama, untuk memahami ekspektasi organisasi dan menjaga harmoni kerja[7]. Disiplin kerja, yang menjadi cerminan tanggung jawab individu terhadap aturan organisasi, juga menjadi faktor utama dalam menjaga produktivitas dan mencegah perilaku tidak produktif[8]. Kombinasi dari ketiga variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa didukung dan termotivasi untuk menunjukkan loyalitas serta keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan[9].



Pendahuluan

- **Gap Research**

- Penelitian sebelumnya oleh E. Herawaty (2017) menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen [9] sedangkan penelitian ini mengembangkan gap dengan mengganti variabel dependen menjadi komitmen organisasi, seperti yang dilakukan oleh A. Nurrahmi (2020) [14].
- Penelitian Surito (2019) menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen [15] , sementara dalam penelitian ini variabel independennya adalah kepemimpinan transformasional, sehingga menghadirkan pendekatan baru dalam menjelaskan komitmen organisasi.
- Penelitian E. Herawaty (2017) menggunakan pendekatan verifikatif (kausalitas) [9] , sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang merupakan perbedaan dalam metode penelitian.
- Dalam penelitian oleh S. Rahayu (2023), F. Bagis (2019), dan N. Octarinie (2023), komitmen organisasi sering dijadikan variabel independen, sementara dalam penelitian ini komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel dependen untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor lain terhadap komitmen tersebut [16],[17],[18].

Pertanyaan penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya?
2. Apakah variabel Disipin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya?
3. Apakah variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya?

- **Kategori SDGs**

Penelitian ini mengacu pada kategori SDGs nomor 8, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, menciptakan tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua lapisan masyarakat.

Literature Review

• Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang mengoptimalkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan, dengan cara memberi teladan, mendorong kinerja, menciptakan keharmonisan, memberdayakan bawahan, dan meningkatkan kemampuan tim menghadapi tantangan [19]. Kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang mendorong perubahan ke arah yang lebih baik dengan membantu organisasi mencapai tujuan yang lebih besar dan lebih berarti [20]. Konsep kepemimpinan transformasional merupakan perpaduan dari pendekatan watak, gaya kepemimpinan, dan situasi dalam membentuk cara memimpin yang efektif [21]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan berdasarkan[19] yaitu :

1. Kepemimpinan yang berpengaruh : Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan mempengaruhi pegawai melalui keteladanan serta cara berkomunikasi yang inspiratif.
2. Semangat yang memotivasi : Menunjukkan adanya semangat positif yang berperan dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang lebih tertib, penuh inisiatif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.
3. Motivasi untuk berpikir kreatif : Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memberikan saran dan alternatif Solusi.



Literature Review

- **Disiplin Kerja (X2)**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, yang berfungsi sebagai alat penggerak bagi karyawan agar setiap tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan lancar dan efektif[26]. Kedisiplinan dalam perusahaan harus diterapkan secara merata tanpa membedakan tingkat jabatan. Disiplin berarti sikap menghormati, menaati, dan mematuhi aturan yang berlaku, serta siap menerima konsekuensi jika aturan tersebut dilanggar[13]. Disiplin yang tinggi mencerminkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat [27]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan berdasarkan [26] yaitu :

1. Mengikuti kebijakan perusahaan : Mematuhi semua peraturan perusahaan menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab pegawai.
2. Pengelolaan waktu yang baik : Menunjukkan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan menggunakan waktu kerja secara efisien.
3. Presensi kehadiran : sikap yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan jam kerja



Literature Review

- **Budaya Organisasi (X3)**

Budaya organisasi adalah aturan, nilai, dan kebiasaan yang disepakati bersama oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam bersikap dan menyelesaikan masalah[33]. Budaya organisasi merupakan cara kelompok dalam menghadapi masalah di dalam maupun di luar organisasi secara konsisten, yang kemudian diteruskan kepada anggota baru sebagai pedoman untuk memahami, berpikir, dan merespons berbagai situasi [34]. Budaya organisasi adalah nilai, sikap, dan keyakinan yang terlihat dalam tujuan, misi, dan cara kerja organisasi [35]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan berdasarkan[33] yaitu :

1. Keberanian mengambil Keputusan : kemampuan individu untuk bertindak mandiri dan berani menentukan langkah yang dianggap tepat dalam menjalankan tugas, meskipun masih dalam masa penyesuaian
2. Fokus pada pencapaian : Dorongan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, meskipun kondisi dan pengalaman kerja masing-masing pegawai berbeda.
3. Kerja sama tim : Menunjukkan adanya saling mendukung antar pegawai dalam menyelesaikan tugas dan berbagi pengetahuan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Literature Review

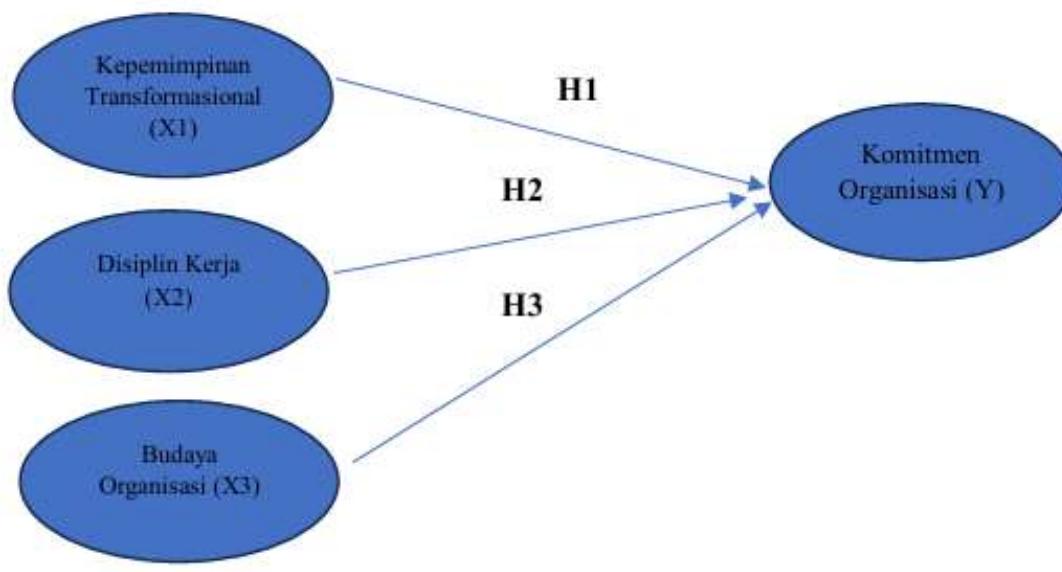
- **Komitmen Organisasi (X4)**

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana karyawan memiliki kesediaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang tercermin melalui tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi. [37]. Komitmen menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi bagi Perusahaan [34]. Komitmen organisasional muncul karena adanya rasa percaya dan keinginan untuk bersama-sama mencapai tujuan, serta tetap menjadi bagian dari organisasi dalam keadaan suka maupun duka [39]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan berdasarkan[37] yaitu :

1. Keterikatan emosional pada organisasi : Ditunjukkan dari rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap tempat kerja.
2. Kebergantungan pada organisasi : Tercermin dari kebutuhan pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan posisinya di tempat kerja.
3. Kepedulian terhadap organisasi : Sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

- Kerangka Konseptual



- Hipotesis

- **H1** : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Suarabaya
- **H2** : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Suarabaya
- **H3** : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Suarabaya

Metode

🔍 Jenis Penelitian

- Penelitian deskriptif kuantitatif
- Bertujuan menggambarkan data dalam bentuk angka untuk menjelaskan fenomena yang diteliti

📍 Lokasi Penelitian

- PT PLN (Persero) UPT Surabaya
- Alamat: Jl. Ketintang Baru No.9, Surabaya, Jawa Timur

👤 Populasi dan Sampel

- Populasi: Seluruh pegawai PT PLN UPT Surabaya (80 orang)
- Teknik : Total sampling (seluruh populasi dijadikan responden)
- Jumlah responden: 80 orang

Metode

■ Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

- Data primer: Kuisioner
- Skala Likert dengan total 24 item
 - Kepemimpinan Transformasional (6 item)
 - Disiplin Kerja (6 item)
 - Budaya Organisasi (6 item)
 - Komitmen Organisasi (6 item)

□ Teknik Analisis Data

- Uji Validitas: Mengukur ketepatan instrumen
- Uji Reliabilitas: Menilai konsistensi instrumen
- Analisis Regresi Linier Berganda:
 - Uji t: Menguji pengaruh parsial variabel independen
 - Uji F: Menguji pengaruh simultan semua variabel independen
- Software: SPSS versi 27

Hasil

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam analisis. Model regresi juga memenuhi seluruh persyaratan uji asumsi klasik, meliputi normalitas residual, tidak adanya multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi, serta bebas dari heteroskedastisitas. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 3,400 + 0,385X_1 + 0,280X_2 + 0,187X_3$, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi masing-masing memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Uji t menegaskan bahwa ketiga variabel independen signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, sedangkan uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai R Square sebesar 0,497 menandakan bahwa hampir setengah variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.



Pembahasan

Hasil penelitian mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang memberikan kontribusi terbesar terhadap komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu memberi teladan, membangkitkan semangat, dan memberikan motivasi secara konsisten terbukti meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Temuan ini didukung oleh kecenderungan pegawai yang merasa terdorong bekerja lebih bertanggung jawab ketika mendapatkan dukungan dan arahan dari atasan. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan, terutama melalui kemampuan pegawai mengelola waktu kerja secara efektif dan mematuhi prosedur organisasi. Kedisiplinan tersebut memperkuat rasa tanggung jawab serta meningkatkan stabilitas kinerja yang pada akhirnya menumbuhkan komitmen. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan pentingnya kerja sama tim dan nilai kebersamaan turut membentuk lingkungan kerja yang harmonis, di mana pegawai saling mendukung dan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Ketiga faktor tersebut kepemimpinan, disiplin, dan budaya jika diterapkan secara konsisten, mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.



Kesimpulan

Komitmen pegawai di PT PLN UPT Surabaya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, karena pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan memberikan motivasi kerja mendorong pegawai untuk lebih berinisiatif serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja juga menjadi faktor penting, sebab pegawai yang mampu mengelola waktu dengan baik menunjukkan kepatuhan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim turut memperkuat komitmen pegawai, karena rasa kebersamaan dan kekompakan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta saling mendukung. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan faktor lain seperti motivasi pribadi atau kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam.



Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan yang diberikan selama proses studi, serta kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas arahan dan bimbingannya. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh pegawai PT PLN UPT Surabaya atas kerja sama dan partisipasinya dalam pelaksanaan penelitian ini.

