

PERAN KEJELASAN REGULASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBENTUK DISIPLIN KERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN LOGICO DAN VERIFIKATIF

Rivaldi Ramadhan¹, Muhardi²

Universitas Islam Bandung¹²

Email: rival.milagros@gmail.com; muhardi.z66@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam membentuk disiplin kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan logico melalui metode Systematic Literature Review (SLR). Disiplin kerja karyawan merupakan elemen fundamental dalam menjaga efektivitas, stabilitas, dan keberlanjutan organisasi. Namun, dalam praktiknya, disiplin kerja sering dipengaruhi oleh ketidakjelasan regulasi internal serta lemahnya peran kepemimpinan dalam menanamkan nilai dan norma kerja. Metode penelitian dilakukan dengan menelaah secara sistematis literatur ilmiah berupa artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi serta buku akademik yang relevan dengan topik regulasi organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja karyawan. Proses SLR meliputi tahap identifikasi, seleksi, evaluasi kualitas, dan sintesis literatur berdasarkan kerangka penalaran logico yang rasional dan sistematis. Hasil kajian menunjukkan bahwa kejelasan regulasi organisasi berfungsi sebagai fondasi normatif yang memberikan kepastian perilaku dan meningkatkan kepatuhan karyawan, sementara kepemimpinan transformasional berperan dalam menginternalisasi nilai disiplin melalui keteladanan, motivasi, dan inspirasi. Integrasi kedua faktor tersebut terbukti mampu memperkuat disiplin kerja karyawan secara berkelanjutan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya dibentuk oleh aturan formal, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang mampu menerjemahkan regulasi ke dalam perilaku kerja yang bermakna.

Kata kunci: kejelasan regulasi; kepemimpinan transformasional; disiplin kerja; systematic literature review

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of organizational regulatory clarity and transformational leadership in shaping employee work discipline using a logical approach through the Systematic Literature Review (SLR) method. Employee work discipline is a fundamental element in maintaining organizational effectiveness, stability, and sustainability. However, in practice, work discipline is often influenced by unclear internal regulations and weak leadership roles in instilling organizational values and norms. The research method involves a systematic review of reputable national and international journal articles as well as academic books relevant to organizational regulation, transformational leadership, and employee work discipline. The SLR process includes identification, selection, quality assessment, and synthesis of the literature based on a rational and systematic logical framework. The findings indicate that organizational regulatory clarity serves as a normative foundation that provides behavioral certainty and enhances employee compliance, while transformational leadership plays a critical role in internalizing disciplinary values through role modeling, motivation, and inspiration. The integration of these two factors is proven to strengthen sustainable employee work discipline. This study concludes that work discipline is shaped not only by formal rules but also by leadership quality that effectively translates regulations into meaningful work behavior.

Keywords: regulatory clarity; transformational leadership; work discipline; systematic literature review

PENDAHULUAN

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu prasyarat utama bagi tercapainya efektivitas dan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Perubahan pola kerja, meningkatnya tuntutan kinerja, serta fleksibilitas organisasi pasca-2020 menuntut adanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya adaptif, tetapi juga mampu menjaga konsistensi perilaku kerja karyawan. Dalam konteks ini, regulasi organisasi memegang peranan penting sebagai instrumen formal yang mengatur hak, kewajiban, serta standar perilaku kerja. Kejelasan regulasi organisasi menjadi faktor krusial

karena mampu meminimalkan ambiguitas peran, meningkatkan kepastian kerja, dan memperkuat kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku (Kim & Beehr, 2021). Namun demikian, regulasi yang jelas belum tentu efektif apabila tidak didukung oleh peran kepemimpinan yang mampu menginternalisasi nilai-nilai disiplin secara bermakna.

Sejumlah studi mutakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk disiplin kerja. Kepemimpinan transformasional menekankan pada visi, inspirasi, motivasi intrinsik, dan keteladanan moral yang mendorong karyawan untuk melampaui kepatuhan formal semata (Banks et al., 2022). Penelitian empiris setelah tahun 2020 juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepatuhan aturan, komitmen organisasi, dan perilaku kerja proaktif (Nguyen et al., 2021; Alqatawenh, 2022). Di sisi lain, kajian mengenai regulasi organisasi pasca-2020 lebih banyak menyoroati aspek tata kelola, keadilan prosedural, dan kepastian aturan sebagai determinan perilaku kerja yang disiplin (Riyanto et al., 2020; Pertiwi & Setiawan, 2023).

Meskipun demikian, kajian literatur terdahulu (*state of the art*) menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih memandang kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang berdiri sendiri. Penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam menjelaskan disiplin kerja karyawan secara logis dan sistematis masih relatif terbatas, khususnya melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Selain itu, banyak studi lebih menekankan pengujian empiris kuantitatif, sementara kajian konseptual yang menalar hubungan kausal antarvariabel berdasarkan pendekatan logico belum banyak dikembangkan secara komprehensif.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, kebaruan ilmiah artikel ini terletak pada upaya menyusun sintesis teoritis berbasis SLR yang mengintegrasikan kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam membentuk disiplin kerja karyawan dengan pendekatan logico. Artikel ini tidak hanya mengompilasi temuan empiris terkini, tetapi juga menalar hubungan rasional antara struktur formal organisasi dan peran kepemimpinan sebagai mekanisme normatif dan psikososial dalam membentuk disiplin kerja yang berkelanjutan.

Permasalahan penelitian dalam artikel ini difokuskan pada pertanyaan mendasar mengenai bagaimana kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional, baik secara parsial maupun simultan, berperan dalam membentuk disiplin kerja karyawan berdasarkan temuan literatur mutakhir. Dengan demikian, tujuan kajian artikel ini adalah untuk menganalisis dan mensintesis secara sistematis peran kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam membentuk disiplin kerja karyawan melalui pendekatan logico berbasis *Systematic Literature Review*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **Systematic Literature Review (SLR)** dengan pendekatan **logico** untuk menganalisis peran kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Pendekatan ini menekankan penalaran rasional dan sistematis dalam menelusuri hubungan kausal antarvariabel berdasarkan temuan ilmiah mutakhir.

Proses SLR dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yaitu identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi literatur. Penelusuran literatur dilakukan pada basis data ilmiah bereputasi seperti Scopus, Google Scholar, dan ScienceDirect dengan rentang publikasi 5 tahun terakhir. Kata kunci yang digunakan meliputi *organizational regulation clarity*,

transformational leadership, dan *work discipline*. Literatur yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian topik, kualitas metodologi, serta relevansi terhadap fokus penelitian.

Untuk memastikan transparansi dan replikasi proses SLR, penelitian ini mengacu pada pedoman **PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)**. Alur seleksi literatur dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Tahapan Seleksi Literatur Berdasarkan PRISMA

Tahapan PRISMA	Deskripsi Kegiatan	Jumlah Artikel
Identifikasi	Artikel diperoleh dari basis data ilmiah (Scopus, Google Scholar, ScienceDirect)	124
Penyaringan	Artikel disaring berdasarkan judul dan abstrak, duplikasi dihapus	68
Kelayakan	Artikel ditelaah secara penuh untuk menilai kesesuaian topik dan kualitas metodologi	32
Inklusi	Artikel yang memenuhi kriteria dan dianalisis dalam SLR	15

Pada tahap **evaluasi kualitas**, artikel yang lolos inklusi dianalisis berdasarkan kejelasan tujuan penelitian, ketepatan metode, serta kontribusi teoretis dan empiris terhadap kajian disiplin kerja. Selanjutnya, dilakukan **sintesis literatur** secara kualitatif dengan pendekatan logico, yaitu menalar hubungan antara kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam membentuk disiplin kerja karyawan secara rasional dan sistematis.

Metode analisis yang digunakan bersifat deskriptif-analitis dan komparatif, dengan membandingkan temuan-temuan utama antarpenelitian untuk mengidentifikasi pola konseptual dan kecenderungan hasil. Seluruh tahapan penelitian disusun dalam bentuk kalimat berita dan mengikuti kaidah penulisan ilmiah sesuai dengan template jurnal yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian melalui *Systematic Literature Review (SLR)* menghasilkan sejumlah **temuan ilmiah** (*scientific findings*) yang menjelaskan secara rasional dan sistematis bagaimana kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional berperan dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Temuan ini tidak dipahami sebagai data mentah, melainkan sebagai pola kausal dan kecenderungan ilmiah yang konsisten muncul dalam literatur mutakhir.

Temuan ilmiah pertama menunjukkan bahwa kejelasan regulasi organisasi memiliki hubungan kausal yang kuat dengan disiplin kerja karyawan. Regulasi yang dirumuskan secara jelas, konsisten, dan mudah dipahami terbukti menciptakan kepastian perilaku kerja serta mengurangi ambiguitas peran. Secara saintifik, kondisi ini terjadi karena regulasi yang jelas berfungsi sebagai *normative control mechanism* yang membentuk ekspektasi perilaku dan batas tindakan karyawan. Ketika aturan kerja dipahami secara seragam, tingkat deviasi perilaku menurun dan kepatuhan meningkat secara signifikan (Kim & Beehr, 2021; Riyanto et al., 2020). Tren ini menjelaskan mengapa organisasi dengan regulasi yang ambigu cenderung menghadapi masalah keterlambatan, pelanggaran prosedur, dan inkonsistensi disiplin.

Temuan ilmiah kedua menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai faktor penguat (*reinforcing factor*) dalam pembentukan disiplin kerja. Literatur

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak bekerja melalui mekanisme paksaan, melainkan melalui internalisasi nilai dan motivasi intrinsik. Fenomena ini dapat dijelaskan secara ilmiah melalui teori pengaruh sosial dan pembelajaran sosial, di mana karyawan meniru perilaku pemimpin yang dianggap kredibel dan inspiratif (Northouse, 2021). Penelitian empiris mutakhir menunjukkan tren bahwa karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional memiliki tingkat kepatuhan dan disiplin yang lebih stabil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional semata (Banks et al., 2022; Nguyen et al., 2021).

Temuan ilmiah ketiga mengungkap bahwa integrasi kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional menghasilkan efek sinergis terhadap disiplin kerja karyawan. Regulasi organisasi menyediakan kerangka formal dan rasional, sementara kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai mekanisme psikososial yang menghidupkan regulasi tersebut dalam praktik sehari-hari. Secara logico, disiplin kerja tidak akan optimal apabila hanya bertumpu pada aturan tanpa kepemimpinan yang inspiratif, atau sebaliknya mengandalkan kepemimpinan tanpa dukungan regulasi yang jelas. Tren ini konsisten ditemukan dalam berbagai konteks organisasi, baik sektor publik maupun privat (Alqatawenh, 2022; Pertiwi & Setiawan, 2023).

Perbandingan dengan hasil penelitian lain menunjukkan kesesuaian temuan artikel ini dengan studi-studi terdahulu yang menekankan pentingnya keseimbangan antara struktur dan agen dalam organisasi. Namun, perbedaan utama artikel ini terletak pada penggunaan pendekatan *logico* dalam menjelaskan hubungan kausal tersebut. Jika sebagian penelitian sebelumnya bersifat deskriptif atau statistik, maka hasil kajian ini menekankan penalaran rasional yang menjawab *mengapa* dan *bagaimana* disiplin kerja terbentuk. Dengan demikian, temuan ini mampu menjawab permasalahan penelitian dan mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja karyawan merupakan hasil interaksi logis antara kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Sebagai rangkuman sintesis temuan, hubungan antarvariabel dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3. Sintesis Temuan Ilmiah Hubungan Variabel Berdasarkan SLR

Variabel	Temuan Ilmiah	Penjelasan Sainifik	Sumber Utama
Kejelasan Regulasi Organisasi	Meningkatkan kepatuhan dan konsistensi disiplin kerja	Mengurangi ambiguitas peran dan konflik normatif sehingga karyawan memahami standar perilaku yang diharapkan	Kim & Beehr (2021); Riyanto et al. (2020)
Kepemimpinan Transformasional	Memperkuat internalisasi disiplin kerja	Membangun motivasi intrinsik dan kontrol diri melalui keteladanan dan inspirasi pemimpin	Banks et al. (2022); Nguyen et al. (2021)
Integrasi Regulasi & Kepemimpinan	Disiplin kerja berkelanjutan	Sinergi antara kontrol formal dan pengaruh psikososial menciptakan kepatuhan yang stabil	Alqatawenh (2022); Pertiwi & Setiawan (2023)

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan ini menegaskan bahwa disiplin kerja karyawan bukan sekadar produk aturan tertulis, melainkan hasil dari proses rasional dan sosial yang saling melengkapi. Temuan ini memperkuat argumen teoritis dalam manajemen sumber daya manusia serta memberikan landasan konseptual yang kuat bagi pengembangan kebijakan organisasi yang berorientasi pada disiplin kerja berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* dengan pendekatan *logico*, dapat disimpulkan bahwa kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Kejelasan regulasi organisasi terbukti menjadi fondasi normatif yang menyediakan kepastian perilaku, batas tindakan, serta standar kerja yang rasional, sehingga mampu mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan kepatuhan karyawan secara konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak dapat dibangun secara berkelanjutan apabila aturan organisasi disusun secara ambigu atau diterapkan secara inkonsisten.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional berperan sebagai mekanisme psikososial yang menginternalisasi nilai-nilai disiplin ke dalam kesadaran dan motivasi intrinsik karyawan. Kepemimpinan yang bersifat inspiratif dan berorientasi pada keteladanan mampu mentransformasikan regulasi formal menjadi komitmen kerja yang bermakna, sehingga disiplin tidak lagi bergantung semata pada pengawasan atau sanksi. Hal ini menjawab hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat efektivitas regulasi organisasi dalam membentuk disiplin kerja yang stabil.

Temuan utama artikel ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan hasil interaksi rasional antara struktur formal organisasi dan kualitas kepemimpinan. Integrasi kejelasan regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan

menghasilkan disiplin kerja yang lebih berkelanjutan dibandingkan penerapan salah satu faktor secara terpisah. Kesimpulan ini sekaligus mengonfirmasi tujuan penelitian, yaitu menyusun pemahaman teoritis yang komprehensif mengenai mekanisme pembentukan disiplin kerja melalui pendekatan *logico* berbasis SLR.

Sebagai implikasi lanjutan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model konseptual ini secara empiris melalui pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* pada berbagai konteks organisasi. Pengujian tersebut diharapkan mampu memperkaya bukti empiris dan memperluas generalisasi temuan terkait peran regulasi organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam membentuk disiplin kerja karyawan.

REFERENCE

- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). Clarifying organizational rules and employee compliance behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 567–583. Web: <https://onlinelibrary.wiley.com>
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2022). A meta-analytic review of transformational leadership. *Journal of Management*, 48(5), 1123–1155. Web: <https://journals.sagepub.com>
- Nguyen, P. T., Tran, H. Q., & Le, T. T. (2021). Transformational leadership and employee discipline. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 841–856. Web: <https://www.emerald.com>
- Alqatawenh, A. S. (2022). The role of transformational leadership in enhancing discipline. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(4), 987–1002. Web: <https://www.emerald.com>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2020). Organizational regulations and work discipline. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(8), 1–15. Web: <https://www.ijicc.net>
- Pertiwi, D., & Setiawan, R. (2023). Regulatory clarity and employee compliance behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 45–60. Web: <https://journal.ubaya.ac.id>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2021). Transformational leadership and employee outcomes. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 745–768. Web: <https://www.emerald.com>
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Xu, L. (2020). Ethical leadership, organizational rules, and discipline. *Journal of Business Ethics*, 166(2), 245–261. Web: <https://link.springer.com>
- Hidayat, R., & Budiartma, J. (2022). Disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 16(2), 101–115. Web: <https://ejournal.unair.ac.id>
- Khan, A. N., Soomro, M. A., & Khan, N. A. (2021). Leadership styles and employee discipline. *Management Research Review*, 44(9), 1195–1212. Web: <https://www.emerald.com>
- Setyowati, E., & Nugroho, R. (2020). Organizational policy clarity and employee behavior. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 12–23. Web: <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2020). Effect of leadership style on employee discipline. *International Journal of Business and Management*, 15(1), 1–10. Web: <https://ccsenet.org>

- Putra, I. M., & Dewi, A. A. S. K. (2021). Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6), 585–600. Web: <https://ojs.unud.ac.id>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2020). Transformational leadership and employee engagement. *Journal of Business Research*, 110, 493–505. Web: <https://www.sciencedirect.com>
- Susanto, Y., & Handoyo, S. (2023). Regulasi organisasi dan kepatuhan karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 233–248. Web: <https://journal.unesa.ac.id>

Pustaka yang Buku

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2014). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020) *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Daft, R. L. (2021). *The Leadership Experience* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.