



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 5939-5946

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Organisasi yang Positif: Kajian Pustaka

Kharisma Firdaus^{1✉}, Rosilia Naurahanif², Muhamad Lendran Anu Swaran Abdullah³

Program Studi Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: Khariismafr10@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini membahas peran kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan organisasi yang positif budaya. Ditandai dengan menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai faktor kunci dalam menciptakan pekerjaan yang produktif dan berkelanjutan lingkungan. Melalui tinjauan pustaka dan analisis kasus, penelitian ini mengidentifikasi relevansinya dimensi kepemimpinan transformasional, seperti visi yang jelas, komunikasi yang efektif, emosional dukungan, dan stimulasi intelektual. Temuan menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mempunyai peran yang sangat penting berperan dalam membentuk norma, nilai, dan perilaku positif dalam organisasi. Transformasional kepemimpinan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan keterlibatan yang kuat di antara karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, dan merangsang inovasi. Selain itu, penelitian ini juga membahas tantangan-tantangan yang ada dan hambatan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional serta memberikan implikasi praktis pemimpin dan organisasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, Komunikasi*

Abstract

This study investigates the role of transformational leadership in fostering a positive organizational culture. Characterized by inspiring, motivating, and empowering organizational members, transformational leadership is considered a key factor in creating productive and sustainable work environments. Through a literature review and case analysis, this research identifies relevant dimensions of transformational leadership, such as a clear vision, effective communication, emotional support, and intellectual stimulation. Findings indicate that transformational leaders play a pivotal role in shaping positive norms, values, and behaviors within organizations. Transformational leadership can cultivate a strong sense of belonging and engagement among employees, enhance organizational performance, and stimulate innovation. Additionally, this study discusses challenges and barriers to implementing transformational leadership and provides practical implications for leaders and organizations.

Keyword: *Transformational leadership, organizational culture, motivation, communication*

PENDAHULUAN

Saat ini era globalisasi yang semakin kompleks dan dinamis, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar tetap relevan dan kompetitif. Salah satu faktor kunci yang dapat membedakan antara organisasi yang sukses dan yang gagal adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif, yang ditandai dengan nilai-nilai bersama, kepercayaan, dan komitmen yang kuat, dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi. Kepemimpinan memainkan peran yang sangat krusial dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi. Di antara berbagai gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional telah mendapatkan perhatian yang luas karena potensinya dalam menciptakan perubahan positif dan berkelanjutan dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Burns (1978), adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi yang lebih besar. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga mampu menciptakan visi yang menginspirasi, mengkomunikasikan visi tersebut dengan cara yang meyakinkan, dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan berbagai aspek kinerja organisasi, termasuk produktivitas, inovasi, dan kepuasan karyawan (Bass & Avolio, 1994; Shamir et al., 1993). Pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, terlibat,

dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja, kreativitas, dan kinerja individu maupun tim. Namun, masih banyak aspek dari hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang perlu dijelajahi lebih lanjut. Penelitian sebelumnya sebagian besar telah berfokus pada dampak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja individu dan tim. Di sisi lain, dampak kepemimpinan transformasional terhadap pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi secara keseluruhan memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan ini dengan menggali mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang positif.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan setiap anggota tim hingga mencapai potensi maksimalnya. Tidak hanya sekedar memberikan arahan ataupun instruksi, pemimpin yang menggunakan gaya ini berusaha untuk menciptakan perubahan yang mendalam dan positif dalam dinamika tim serta seluruh struktur organisasi. Pemimpin dengan kepribadian transformasional ingin menciptakan lingkungan di mana anggotanya merasa terdorong untuk tumbuh, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal. Mereka melihat anggota tidak hanya sebagai pelaksana tugas, namun sebagai individu dengan potensi dan keinginan untuk berkembang secara pribadi dan profesional.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ini merupakan sistem keyakinan dan nilai-nilai yang tersebar di seluruh organisasi dan memengaruhi perilaku anggotanya dikenal sebagai budaya organisasi. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, budaya organisasi dapat sangat berguna, terutama jika budaya tersebut mendukung strategi organisasi. Menurut Robbins (2002), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang ada di antara anggota staf. Ini adalah ciri yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Menurut Schein (1985), budaya organisasi ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok ketika orang-orang belajar bagaimana memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi ke dalam lingkungan internal.

METODE PENELITIAN

Pada Metode penelitian ini menggunakan kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif dan mengumpulkan data dan karya ilmiah tentang review literatur kepustakaan. Selain itu, data yang disajikan dalam penelitian ini adalah asli dan tidak dimanipulasi. Karya ilmiah seperti artikel jurnal, artikel internet, buku, dan tulisan lainnya yang relevan adalah sumber utama penelitian ini.

Data yang dikumpulkan berasal dari penelusuran penelitian internet dengan Google Scholar, yang menghasilkan 10 artikel yang telah dipublikasikan. Penelitian ini mencakup pengumpulan data pustaka membaca dan mencatat, kemudian pengolahan informasi yang diperlukan untuk menjawab dan menyimpulkan masalah yang akan diselesaikan. Hasil dan diskusi mencakup kriteria bahan yang dipilih. Menurut Pringgar & Sujatmiko (2020), Penelitian disajikan secara langsung dengan menggunakan teks atau data, bukan peristiwa atau data lainnya. Peneliti hanya bekerja secara langsung dengan data yang telah ada di perpustakaan atau tersedia untuk digunakan. Analisis data merupakan teknik yang disempurnakan oleh Miles Haberman yang melibatkan pengumpulan, reduksi, dan penyajian kesimpulan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengumpulan data Google Scholar menunjukkan bahwa 10 artikel sesuai dengan subjek kajian, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Tabel Perbandingan 10 Artikel

No	Peneliti	Judul	Hasil Positif	Hasil Negatif	Metode
1.	Ryani Dhyan Parashakti, Mochamad Rizki, Lisnatiawati Saragih. (2016)	Studi kasus PT Bank Danamon Indonesia: pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku inovatif.	Hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan perilaku inovatif.	Tidak disebutkan dalam penelitian.	Kuantitatif (127 Karyawan, SEM)
2.	Dewi Andrini (2016)	Kinerja karyawan PT 'X' Sidoarjo	Semua variabel berpengaruh	Tidak dijelaskan	Kuantitatif (57

		dalam perspektif kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja.	signifikan, budaya organisasi paling berpengaruh.	secara detail pada hasil negatif.	Staff, Regresi linier berganda)
3.	Ahmad Rivai (2022)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	Kontribusi positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja (33,40%).	Faktor lain yang mempengaruhi tidak dijelaskan (66,60%).	Kuantitatif (60 karyawan, regresi linier berganda)
4.	Edi sugiono, Widia Rachmawati (2019)	Peran kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Semen Padang, Jakarta Selatan.	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Tidak ada temuan negatif, tetapi tantangan pada implementasi tidak dijelaskan.	Kuantitatif (102 responden, regresi linier berganda).
5.	Herlin Variana, Hanif Al qadrib, Nelitawatic (2024).	Peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan SDM di lingkungan pendidikan.	Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan kreativitas.	Tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya.	Studi kualitatif
6.	Haetami, Yudianto Joko Purnomo, Rabiyyatul	Studi bibliometrik tentang redefinisi kepemimpinan dalam MSDM:	Fokus pada kolaborasi, model kepemimpinan inklusif, dan arah	Tidak membahas konteks praktis secara	Analisis bibliometrik.

	Jasayah, Ita Soegiarto, Soni Suharmono (2023).	fokus pada kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan efektivitas organisasi.	penelitian masa depan.	mendalam	
7.	Iffah fitri, Nur Khasanah, Fathul himam (2019).	Kepemimpinan transformasional kepribadian proaktif dan desain kerja.	Semua variabel memprediksi perilaku inovatif secara signifikan ($R^2 = 59,3\%$).	Tidak ada pengelompokan berdasarkan deskripsi pekerjaan.	Kuantitatif (survei dan analisis regresi)
8.	Rayyan aqila pradiya (2022).	Analisis mini tentang peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi.	Budaya organisasi memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi.	Tidak disebutkan tantangan implementasi secara rinci.	Mini-Review kualitatif .
9.	Ayu intan pratiwi, Nur aslami (2022).	Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan di dalam organisasi.	Kepemimpinan transformasional efektif dalam merespons perubahan melalui komunikasi dan kecerdasan multidimensi.	Tidak membahas faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas.	Studi kualitatif .
10.	Syaiful bahkri, Dede harjadisastra, M. Zain khiswari	Strategi meningkatkan komitmen organisasi: peran kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi kontribusi positif	Sebagian penelitian menunjukkan pengaruh tidak signifikan	Studi kualitatif dengan analisis tematik.

	(2022).	transformasional dan budaya organisasi dalam kajian pustaka.	pada komitmen organisasi.	antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.	
--	---------	--	---------------------------	---	--

Tabel di atas memperlihatkan bagaimana kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap budaya organisasi, tetapi ada perbedaan pada fokus penelitian. Untuk menjawab permasalahan secara langsung, penting untuk menekankan poin-poin berikut:

1. Secara umum, semua artikel menyepakati bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi, inovasi, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi. Pemimpin transformasional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberdayakan, dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
2. Budaya organisasi merupakan elemen kunci yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil organisasi seperti, inovasi, kinerja, dan efektivitas.
3. Temuan dari berbagai sektor (Korporasi, pendidikan, dan manajemen perubahan) menunjukkan konsistensi hasil positif, meskipun konteks dan metode penelitian berbeda. Ini mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang relevan lintas sektor.
4. Tantangan implementasi seperti resistensi dan keterbatasan sumber daya perlu diperhitungkan untuk memastikan kepemimpinan transformasional dapat berhasil.

Berdasarkan hasil tinjauan terhadap 10 Artikel mengenai penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan motivasi inspirasional dan adanya ideal, yang berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi, kinerja, dan komitmen pegawai. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi di berbagai sektor.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kreativitas, dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional berperan penting dalam memperkuat budaya yang didasarkan pada nilai-nilai bersama, kepercayaan, dan komitmen tinggi. Meskipun banyak manfaat yang diperoleh, implementasi kepemimpinan transformasional tetap menghadapi tantangan, seperti perlawanan terhadap perubahan budaya organisasi dan keterbatasan sumber daya. Selain itu secara keseluruhan kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang positif yang meningkatkan kinerja serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan anggota tim dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan perkembangan yang berkelanjutan. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengeksplorasi variabel mediator atau moderator lainnya, seperti kecerdasan emosional atau faktor eksternal organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 91–102. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1096>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership And Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Haetami, H., Purnomo, Y. J., Jasiyah, R., Soegiarto, I., & Suharmono, S. (2023). Redefinisi Kepemimpinan dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 50–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.154>
- Harjadisastra, D., & Khiswari, M. Z. (2022). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Sebuah Kajian Pustaka. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 1261–1271.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143–157. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

- dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(1), 29–34. Diambil dari <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97/59>
- Pratiwi, A. I., & Aslami, N. (2022). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Dalam Organisasi. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 475–482. Diambil dari <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2993>
- Pringgar, R. F., & Sujatmiko, B. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality pada Pembelajaran Siswa. *IT-Edu: Jurnal Information Technology and Education*, 5(01), 317–329. Diambil dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/itedu/article/view/37489>
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Schein, E. H. (1985). Defining Organizational Culture. *Classics of organization theory*, 3(1), 490–502.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594. <https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Variani, H., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sebuah Satuan Pendidikan. *Academy of Education Journal*, 15(1), 991–1000. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2356>