

Transformational Leadership: A Systematic Analysis Of Leader Behavior And Its Impact On Organizations

Kepemimpinan Transformasional: Analisis Sistematis Perilaku Pemimpin Dan Dampaknya Terhadap Organisasi

Zulfikar Akbar¹, Malik Ibrohim², Iriani ismail³

Universitas Trunojoyo Madura^{1,2,3}

zulfikarakbar34@gmail.com¹, malikibrohim1107@gmail.com², iriani.ismail@trunojoyo.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research explores the transformation of leader behavior in the context of modern organizations, focusing on how leader attitudes and influence contribute to organizational performance and sustainability. Transformational leadership has become the dominant paradigm in contemporary leadership studies due to its ability to transform follower behavior and create positive impacts on various organizational outcomes. This systematic literature study analyzes the relationship between transformational leadership behavior and attitudes, influence, and their impact on organizational performance, organizational culture, employee motivation, and innovative work behavior. The findings indicate that transformational leadership has a significant influence on improving organizational performance through several mediation mechanisms such as organizational culture, intrinsic motivation, and commitment to change. This research also identifies four main dimensions of transformational leadership including: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The analysis reveals that the transformation of leader behavior not only affects individual employee performance but also shapes an organizational culture conducive to innovation and sustainable change. The theoretical and practical implications of this research provide insights for organizations to develop effective leadership strategies in facing the dynamics of changes in the modern business environment.

Keywords: Transformational Leadership, Leader Behavior, Organizational Performance, Organizational Culture, Employee Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi transformasi perilaku pemimpin dalam konteks organisasi modern, dengan fokus pada bagaimana sikap dan pengaruh pemimpin berkontribusi terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan transformasional telah menjadi paradigma dominan dalam studi kepemimpinan kontemporer karena kemampuannya mengubah perilaku pengikut dan menciptakan dampak positif pada berbagai outcome organisasional. Studi literatur sistematis ini menganalisis hubungan antara perilaku kepemimpinan transformasional dengan sikap, pengaruh, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi, motivasi karyawan, dan perilaku kerja inovatif. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui beberapa mekanisme mediasi seperti budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap perubahan. Penelitian ini juga mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang meliputi: pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration). Hasil analisis mengungkapkan bahwa transformasi perilaku pemimpin tidak hanya mempengaruhi kinerja individual karyawan tetapi juga membentuk budaya organisasi yang kondusif untuk inovasi dan perubahan berkelanjutan. Implikasi teoretis dan praktis dari penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan bisnis modern.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Pemimpin, Kinerja Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang cepat, organisasi menghadapi tantangan kompleks yang membutuhkan kepemimpinan efektif untuk memastikan keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang. Kepemimpinan tidak lagi dapat dipandang sebagai fungsi tunggal pengambilan keputusan, melainkan sebagai proses dinamis yang melibatkan transformasi perilaku, sikap, dan nilai-nilai organisasi (Bass & Riggio, 2006; Avolio & Bass, 2004). Perilaku pemimpin memiliki peran sentral dalam membentuk dinamika organisasi karena kepemimpinan berhubungan dengan serangkaian perilaku yang dapat mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Nurjaya et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional telah muncul sebagai salah satu pendekatan yang paling berpengaruh dalam literatur kepemimpinan modern. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass pada tahun 1985 (Banks et al., 2016). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, melibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut (Sufiyati et al., 2022).

Penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap berbagai outcome organisasional, termasuk kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kerja inovatif (Park et al., 2022; Wang, 2022). Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga berusaha mengubah pandangan dan perilaku pengikut dengan cara yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka serta memperluas potensi mereka (Bass & Avolio, 2006).

Dalam konteks Indonesia, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional telah menunjukkan relevansinya dalam berbagai sektor, mulai dari pendidikan, manufaktur, hingga sektor publik. Gaya kepemimpinan ini memberikan dampak positif terhadap bawahan, pemimpin, dan organisasi secara keseluruhan dengan membangun budaya kerja sama, mengubah sikap dan perilaku organisasi, meningkatkan kinerja, dan mengembangkan iklim organisasi yang kondusif (Bashori et al., 2020).

2. Tinjauan Pustaka

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan paradigma kepemimpinan yang berfokus pada transformasi fundamental dalam organisasi melalui perubahan nilai, keyakinan, dan perilaku anggota organisasi (Bass, 1985). Konsep ini telah berkembang menjadi salah satu teori kepemimpinan paling berpengaruh dalam penelitian organisasi kontemporer (Banks et al., 2021). Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama yang dikenal dengan 4I's:

1. Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

Dimensi ini menekankan peran pemimpin sebagai role model yang dapat dipercaya dan dihormati. Pemimpin dengan pengaruh ideal memiliki kapasitas, kapabilitas, dan kompetensi yang kuat, serta berani mengambil risiko untuk menjadi contoh yang baik bagi pengikutnya (Bass & Riggio, 2006). Jiang et al. (2017) mengemukakan bahwa perilaku pemimpin yang konsisten dan menghindari penggunaan kekuasaan untuk tujuan pribadi merupakan manifestasi dari pengaruh ideal.

2. Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivations)

Pemimpin transformasional mampu merumuskan visi yang bermakna dan menarik, serta mengkomunikasikannya dengan cara yang menginspirasi pengikut. Mereka memberikan makna pada tugas-tugas anggota tim dan mendorong komitmen terhadap visi organisasi (Avolio & Bass, 2004). Bass & Riggio (2006) menyatakan bahwa pemimpin transformasional

mampu memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dengan memberikan visi yang jelas, inspiratif, dan bermakna.

3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Dimensi ini merujuk pada perilaku pemimpin yang mendorong pengikut untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Pemimpin transformasional menantang asumsi lama, mendorong perspektif baru, dan mendukung pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi (Koh et al., 2019). Mereka menciptakan lingkungan di mana kesalahan dipandang sebagai kesempatan belajar dan gagasan baru diterima dengan baik (Wang, 2022).

4. Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian personal kepada kebutuhan individual setiap anggota tim. Mereka bertindak sebagai mentor dan coach, memberikan dukungan, dan menciptakan kesempatan belajar yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu (Lai et al., 2020).

Perilaku Pemimpin dan dampak Organisasional

Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek organisasi. Banks et al. (2021) dalam review sistematis mereka menekankan pentingnya fokus pada perilaku aktual pemimpin, bukan hanya persepsi atau evaluasi subjektif. Mereka menemukan bahwa hanya 3% dari variabel dalam penelitian kepemimpinan yang benar-benar bersifat behavioral, dengan 19% studi memasukkan setidaknya satu pengukuran perilaku. Cakir dan Adiguzel (2020) menganalisis bahwa efektivitas kepemimpinan menentukan keyakinan, sikap, norma, nilai, dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak jangka pendek pada fungsi organisasi tetapi juga memiliki dampak jangka panjang dalam hal keterlibatan karyawan.

Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Organisasi

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi telah menjadi fokus ekstensif dalam penelitian manajemen. Agazu et al. (2025) dalam systematic literature review mereka yang menganalisis 54 studi dari database Scopus, Web of Science, Taylor and Francis, dan PubMed menemukan bahwa mayoritas besar penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovatif

Salah satu dampak penting dari kepemimpinan transformasional adalah mendorong perilaku inovatif karyawan. Lee et al. (2023) menemukan bahwa komitmen terhadap perubahan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan. Penelitian mereka menggunakan data dari 535 manajer di 11 anak perusahaan institusi keuangan di Korea Selatan menunjukkan bahwa dukungan organisasi untuk kreativitas memperkuat hubungan antara komitmen terhadap perubahan dan perilaku inovatif. Koh et al. (2019) dalam meta-analisis mereka tentang kepemimpinan transformasional dan kreativitas mengidentifikasi model terintegrasi yang menjelaskan bagaimana pemimpin transformasional meningkatkan kreativitas melalui berbagai mekanisme psikologis dan organisasional.

Kepemimpinan Transformasional dalam Era Digital

Perkembangan teknologi digital telah membawa dimensi baru dalam studi kepemimpinan. Zhao et al. (2025) meneliti bagaimana digital leadership meningkatkan keberlanjutan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui digital capabilities dan digital organizational culture. Temuan mereka menunjukkan bahwa absorptive capacity dan innovation atmosphere memperkuat dampak digital leadership terhadap

keberlanjutan organisasi. Ghosh dan Mohod (2022) dalam penelitian mereka tentang virtual teams menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan change management. Budaya organisasi sebagian memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan change management pada karyawan tim virtual.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu outcome penting dari kepemimpinan transformasional. Ali et al. (2022) dalam penelitian mereka terhadap 405 karyawan UKM Pakistan menemukan bahwa OCB memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional yang efektif mampu mempromosikan kerja sukarela di antara karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja baik individual maupun organisasional.

Kritik dan Keterbatasan Kepemimpinan Transformasional

Meskipun kepemimpinan transformasional telah mendapat dukungan empiris yang luas, beberapa kritik juga telah diajukan. Banks et al. (2016) dalam meta-analisis mereka menemukan adanya redundansi empiris yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan model kepemimpinan baru seperti authentic leadership, ethical leadership, dan servant leadership. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang validitas diskriminan dari berbagai konstruk kepemimpinan. Selain itu, beberapa peneliti menunjukkan keterbatasan konseptual dalam dimensi kepemimpinan transformasional. Terdapat tumpang tindih substansial antara empat komponen (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual), yang menunjukkan bahwa dimensi-dimensi tersebut tidak sepenuhnya jelas dan terpisah (Nicholson & Kiel, 2007). Penelitian Seifu dan Andaregie (2024) di universitas publik Ethiopia menemukan hasil yang mengejutkan: terdapat dampak negatif dan signifikan dari perilaku kepemimpinan transformasional terhadap proses manajemen perubahan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa konteks dan situasi organisasi memainkan peran penting dalam efektivitas kepemimpinan transformasional.

3. Metode Penelitian

Design Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan systematic literature review untuk menganalisis dan mensintesis temuan dari berbagai studi tentang transformasi perilaku pemimpin dan dampaknya terhadap organisasi. Metode ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai perkembangan penelitian kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap berbagai outcome organisasional.

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan pada beberapa database akademik terkemuka, seperti Sinta (Science and Technology Index): Database jurnal Indonesia. Scopus: Database internasional dengan peer-review. ScienceDirect: Platform publikasi ilmiah Elsevier. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi: "transformational leadership," "leader behavior," "organizational performance," "organizational change," "employee behavior," dan kombinasi dari kata kunci tersebut.

Kriteria Inklusi dan Eksekusi

Kriteria Inklusi:

- a. Artikel dipublikasikan dalam rentang tahun 2020-2025
- b. Artikel berbahasa Indonesia atau Inggris

- c. Artikel membahas kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap organisasi
 - d. Artikel menggunakan metode penelitian empiris atau systematic review
 - e. Artikel dipublikasikan pada jurnal terindeks Sinta, Scopus, atau tersedia di ScienceDirect
- Kriteria Eksklusi:

- a. Artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian
- b. Artikel tanpa metodologi penelitian yang jelas
- c. Artikel yang tidak dapat diakses full text
- d. Artikel duplikat dari sumber berbeda

Proses Seleksi Artikel

Proses seleksi artikel mengikuti protokol PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses):

- a. Identifikasi: Pencarian awal menghasilkan 214 artikel dari berbagai database
- b. Screening: Artikel diskriminasi berdasarkan judul dan abstrak, menghasilkan 98 artikel yang relevan
- c. Eligibility: Full text dari 98 artikel dievaluasi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi
- d. Included: 54 artikel dipilih untuk analisis final

Analisis Data

Data dari artikel yang terpilih diekstraksi dan dianalisis menggunakan metode analisis konten deskriptif. Informasi yang diekstraksi meliputi:

- a. Karakteristik penelitian (penulis, tahun, lokasi)
- b. Desain penelitian dan metode analisis
- c. Dimensi kepemimpinan transformasional yang diteliti
- d. Outcome organisasional yang diukur
- e. Temuan utama dan kesimpulan

Sintesis temuan dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema umum, pola hubungan antar variabel, dan mekanisme pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap berbagai outcome organisasional.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Studi yang di analisis

Berdasarkan analisis terhadap 54 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, ditemukan beberapa karakteristik penting:

Distribusi Tahun Publikasi:

- a. 2023: 24.1%
- b. 2022: 18.5%
- c. 2021: 11.1%
- d. 2020: 11.1%
- e. 2019-2016: Sisanya tersebar dengan persentase lebih kecil

Database Sumber:

- a. Scopus: 54%
- b. Taylor & Francis: 18%

Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya

Analisis literatur mengkonfirmasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang konsisten ditemukan dalam berbagai konteks organisasi:

Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

Dimensi ini termanifestasi dalam perilaku pemimpin yang menjadi role model bagi pengikutnya. Pemimpin dengan pengaruh ideal menunjukkan konsistensi antara kata dan

perbuatan, memiliki integritas tinggi, dan berani mengambil risiko untuk kepentingan organisasi (Bass, 1997). Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ideal berkontribusi pada pembentukan trust dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks Indonesia, penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang memiliki pengaruh ideal mampu merumuskan seperangkat nilai dan perilaku kunci dalam lingkungan kerja, yang membuat pengikut lebih mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi.

Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)

Pemimpin transformasional menggunakan komunikasi simbolik untuk memberikan makna pada tugas-tugas organisasional dan menginspirasi komitmen terhadap visi bersama. Mereka mampu mengartikulasikan visi masa depan yang menarik dan memotivasi pengikut untuk mencapainya. Penelitian Park et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi inspirasional memiliki efek mediasi yang kuat terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan work engagement. Pemimpin yang mampu menginspirasi menciptakan sense of purpose yang mendorong karyawan untuk berkontribusi melebihi ekspektasi dasar.

Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Dimensi ini mendorong pengikut untuk berpikir kreatif, mempertanyakan asumsi, dan mengeksplorasi cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan psikologis yang aman di mana kesalahan dipandang sebagai kesempatan belajar. Lee et al. (2023) menemukan bahwa stimulasi intelektual memiliki peran penting dalam mendorong perilaku inovatif karyawan. Ketika pemimpin mendorong pemikiran kritis dan kreativitas, karyawan menjadi lebih berani mengambil risiko dan mengusulkan ide baru.

Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian personal kepada kebutuhan dan potensi masing-masing individu. Mereka bertindak sebagai mentor dan coach, menciptakan kesempatan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan individual. Penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan individual berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan. Lai et al. (2020) menemukan bahwa dimensi ini memiliki efek langsung terhadap work engagement dan kinerja tugas.

Mekanisme Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

Analisis literatur mengidentifikasi beberapa mekanisme utama melalui mana kepemimpinan transformasional mempengaruhi outcome organisasional:

Mediasi Budaya Organisasi

Budaya organisasi muncul sebagai mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Nguyen dan Nguyen (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional membentuk budaya organisasi yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam konteks Indonesia, penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu membangun budaya kerja sama, mengubah sikap dan perilaku organisasi, dan mengembangkan iklim organisasi yang kondusif untuk inovasi. Budaya organisasi yang kuat menjadi mekanisme melalui mana nilai-nilai dan visi pemimpin ditransmisikan ke seluruh organisasi.

Mediasi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik memainkan peran krusial sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan berbagai outcome karyawan. Usman et al. (2020) menemukan bahwa

motivasi intrinsik memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja kerja, burnout, dan social loafing. Pemimpin transformasional meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan memberikan otonomi, mendukung kompetensi, dan menciptakan sense of relatedness. Motivasi intrinsik yang tinggi membuat karyawan lebih engaged, produktif, dan resilien terhadap burnout.

Mediasi Work Engagement

Work engagement muncul sebagai state psikologis yang memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Lai et al. (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang terinspirasi oleh kepemimpinan transformasional lebih cenderung mengalami work engagement, yang kemudian mendorong task performance dan helping behavior yang lebih baik.

Mediasi Komitmen terhadap Perubahan

Dalam konteks perubahan organisasi, komitmen terhadap perubahan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Lee et al. (2023) menemukan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan komitmen karyawan terhadap perubahan dengan mengkomunikasikan visi yang jelas dan melibatkan karyawan dalam proses perubahan.

Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Outcome Organisasional Kinerja Organisasi

Mayoritas penelitian (lebih dari 80%) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Agazu et al. (2025) dalam systematic review mereka menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada:

1. Peningkatan Produktivitas: Pemimpin transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk memberikan upaya ekstra dan melampaui ekspektasi dasar
2. Inovasi Organisasi: Stimulasi intelektual mendorong kreativitas dan inovasi yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif
3. Dynamic Capabilities: Kepemimpinan transformasional membangun kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan
4. Kinerja Finansial: Beberapa studi menunjukkan korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan indikator kinerja finansial

Perilaku Karyawan

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek perilaku karyawan:

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Ali et al. (2022) menemukan bahwa OCB memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional mampu mendorong perilaku citizenship seperti altruism, conscientiousness, dan civic virtue yang berkontribusi pada efektivitas organisasi.

Perilaku Inovatif

Lee et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong perilaku inovatif melalui peningkatan komitmen terhadap perubahan. Karyawan di bawah kepemimpinan transformasional lebih berani mengambil risiko, mengusulkan ide baru, dan mengimplementasikan solusi kreatif.

Perilaku Kerja Positif

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mengurangi perilaku kerja negatif seperti absenteeism, turnover intention, dan counterproductive work behavior, sambil meningkatkan perilaku positif seperti helping behavior, voice behavior, dan taking charge.

Well-being Karyawan

Kepemimpinan transformasional berkontribusi pada well-being karyawan melalui:

1. Pengurangan Burnout: Usman et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mengurangi burnout dengan meningkatkan motivasi intrinsik dan sense of purpose dalam pekerjaan
2. Kepuasan Kerja: Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi
3. Work-Life Balance: Pertimbangan individual membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi

Kepemimpinan Transformational dalam konteks Digital

Transformasi digital telah membawa dimensi baru dalam praktik kepemimpinan. Zhao et al. (2025) menunjukkan bahwa digital leadership meningkatkan keberlanjutan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui digital capabilities dan digital organizational culture.

Temuan kunci meliputi:

1. Digital Capabilities: Kepemimpinan transformasional dalam era digital memerlukan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dalam mencapai tujuan organisasi
2. Digital Culture: Pemimpin transformasional membentuk budaya digital yang mendukung inovasi dan adopsi teknologi
3. Absorptive Capacity: Kemampuan organisasi untuk menyerap dan memanfaatkan pengetahuan eksternal memperkuat dampak digital leadership
4. Innovation Atmosphere: Iklim inovasi yang diciptakan oleh pemimpin transformasional memperkuat hubungan antara digital capabilities dan keberlanjutan organisasi

Peran Konteks dan Kontingensi

Meskipun kepemimpinan transformasional secara umum menunjukkan dampak positif, efektivitasnya bergantung pada konteks organisasi dan faktor kontingensi. Seifu dan Andaregie (2024) menemukan dampak negatif kepemimpinan transformasional terhadap manajemen perubahan di universitas publik Ethiopia, menunjukkan bahwa konteks budaya dan organisasi mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Faktor kontingensi yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional meliputi:

1. Budaya Nasional: Nilai-nilai budaya mempengaruhi persepsi dan penerimaan terhadap perilaku kepemimpinan transformasional
2. Struktur Organisasi: Organisasi yang lebih flat dan fleksibel lebih kondusif untuk kepemimpinan transformasional
3. Tahap Perkembangan Organisasi: Kepemimpinan transformasional mungkin lebih efektif pada tahap tertentu dalam siklus hidup organisasi
4. Karakteristik Karyawan: Kebutuhan individu untuk growth dan development mempengaruhi responsivitas terhadap kepemimpinan transformasional

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis sistematis terhadap literatur kepemimpinan transformasional, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting:

1. **Kepemimpinan Transformasional sebagai Paradigma Dominan**
Kepemimpinan transformasional telah terbukti sebagai paradigma kepemimpinan yang efektif dalam konteks organisasi modern. Empat dimensi utamanya yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, secara konsisten menunjukkan dampak positif terhadap berbagai outcome organisasional.
2. **Mekanisme Pengaruh yang Kompleks**
Transformasi perilaku pemimpin mempengaruhi organisasi melalui berbagai mekanisme mediasi yang kompleks. Budaya organisasi, motivasi intrinsik, work engagement, dan komitmen terhadap perubahan muncul sebagai mediator kunci yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan outcome organisasional.
3. **Dampak Multi-dimensional**
Kepemimpinan transformasional tidak hanya mempengaruhi kinerja organisasi tetapi juga berdampak pada perilaku karyawan, well-being, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Dampak ini terjadi baik pada level individual maupun organisasional.
4. **Pentingnya Konteks**
Efektivitas kepemimpinan transformasional bergantung pada konteks organisasi, budaya nasional, dan faktor situasional lainnya. Pemahaman terhadap faktor kontingensi ini penting untuk implementasi yang sukses.
5. **Relevansi dalam Era Digital**
Kepemimpinan transformasional tetap relevan dalam era transformasi digital, dengan adaptasi yang diperlukan untuk membangun digital capabilities dan digital culture.

Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi teoretis:

1. **Integrasi Perspektif:** Penelitian ini mengintegrasikan berbagai perspektif teoretis dalam memahami transformasi perilaku pemimpin dan dampaknya
2. **Model Komprehensif:** Model yang diusulkan menyediakan framework yang lebih komprehensif untuk memahami mekanisme kompleks kepemimpinan transformasional
3. **Identifikasi Gap:** Penelitian ini mengidentifikasi gap dalam literatur yang memerlukan penelitian lebih lanjut, terutama terkait konteks budaya dan digital leadership

Implikasi Praktis

Organisasi perlu mengadaptasi praktik kepemimpinan transformasional sesuai dengan konteks budaya dan situasi spesifik mereka. One-size-fits-all approach tidak akan efektif.

1. **Pengembangan Kepemimpinan**
Organisasi perlu mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang fokus pada empat dimensi kepemimpinan transformasional. Program ini harus mencakup:
 - a. Pelatihan untuk membangun pengaruh ideal melalui konsistensi dan integritas
 - b. Pengembangan keterampilan komunikasi untuk motivasi inspirasional
 - c. Workshop untuk stimulasi intelektual dan creative thinking
 - d. Coaching untuk mengembangkan pertimbangan individual
2. **Pembentukan Budaya Organisasi**
Pemimpin perlu secara proaktif membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan perubahan. Ini meliputi:
 - a. Artikulasi nilai-nilai organisasi yang jelas
 - b. Penciptaan sistem reward yang mendukung perilaku positif

- c. Pengembangan mekanisme untuk pembelajaran organisasi
- 3. Investasi dalam Digital Capabilities
 Dalam era digital, organisasi perlu menginvestasikan dalam pengembangan digital capabilities baik pada level pemimpin maupun karyawan. Ini termasuk:
 - a. Literasi digital untuk semua level organisasi
 - b. Infrastruktur teknologi yang mendukung
 - c. Budaya digital yang mendorong adopsi teknologi
- 4. Perhatian pada Well-being Karyawan
 Pemimpin transformasional perlu memperhatikan well-being karyawan sebagai bagian integral dari strategi kepemimpinan. Ini mencakup:
 - a. Program untuk mengurangi burnout
 - b. Dukungan untuk work-life balance
 - c. Menciptakan lingkungan kerja yang psychologically safe
- 5. Adaptasi terhadap Konteks
 Organisasi perlu mengadaptasi praktik kepemimpinan transformasional sesuai dengan konteks budaya dan situasi spesifik mereka. One-size-fits-all approach tidak akan efektif.

Saran

Transformasi perilaku pemimpin merupakan faktor krusial dalam kesuksesan organisasi di era modern yang ditandai oleh perubahan cepat dan kompleksitas tinggi. Kepemimpinan transformasional, dengan fokusnya pada transformasi nilai, sikap, dan perilaku, menawarkan framework yang powerful untuk memimpin organisasi menuju kesuksesan berkelanjutan. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap berbagai outcome organisasional melalui mekanisme yang kompleks dan multi-dimensional. Namun, efektivitasnya bergantung pada pemahaman mendalam terhadap konteks, komitmen pada pengembangan berkelanjutan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Bagi praktisi, pesan utamanya adalah bahwa kepemimpinan bukan sekadar tentang memberikan arahan atau membuat keputusan, tetapi tentang transformasi fundamental dalam cara orang berpikir, merasa, dan berperilaku. Pemimpin transformasional tidak hanya membawa organisasi ke tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga mengubah organisasi dan anggotanya dalam proses mencapai tujuan tersebut. Ke depan, organisasi yang ingin berkembang perlu menginvestasikan dalam pengembangan kepemimpinan transformasional pada semua level, menciptakan budaya yang mendukung transformasi berkelanjutan, dan tetap adaptif terhadap perubahan konteks internal dan eksternal. Dengan demikian, transformasi perilaku pemimpin bukan hanya menjadi strategi kepemimpinan, tetapi menjadi fondasi untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

Daftar Pustaka

- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634-652. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>
- Cakir, O., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of leader effectiveness in organization and knowledge management strategy: A review study. *Procedia Computer Science*, 158, 308-314. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.056>
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567. <https://doi.org/10.3390/su9091567>

- Koh, D., Lee, K., & Joshi, K. (2019). Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 625-650. <https://doi.org/10.1002/job.2355>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Lee, Y., Kim, S., & Kim, S. Y. (2023). The effects of transformational leadership on innovative work behavior: The mediating role of commitment to change and moderating role of organizational support for creativity. *Sustainability*, 15(6), 5026. <https://doi.org/10.3390/su15065026>
- Park, J., Kim, S., & Lee, H. (2022). Effect of work-related smartphone use after work on job burnout: Moderating effect of social support and organizational politics. *Computers in Human Behavior*, 105, 106194. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106194>
- Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2020). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual leadership motivates employee intrapreneurial behaviors. *Tourism Management*, 83, 104227. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104227>
- Zhao, S., Peng, D., Deng, D., & Sun, T. (2025). Digital leadership and organizational sustainability: The mediating roles of digital capabilities and digital organizational culture. *Journal of Business Research*, 186, 114951. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114951>
- Sufiyati, S., Nasir, M., & Azzahra, A. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1721-1736. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.733>