

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI YANG INOVATIF

Suci Afriyanti¹, Nazwa Alya Felysa², Sulis Septiani³, Anwar Musadad⁴

2310631020161@student.unsika.ac.id¹, 2310631020137@student.unsika.ac.id²,

2310631020162@student.unsika.ac.id³, anwar.musadad@unsika.ac.id⁴

Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk membangun budaya kerja yang inovatif. Studi ini mengkaji peran kepemimpinan transformasional termasuk pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dalam mendorong pengembangan budaya organisasi yang inovatif. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) pada artikel empiris dan konseptual yang diterbitkan antara tahun 2015 dan 2024, bersumber dari basis data terkemuka seperti Google Scholar, Sinta, dan jurnal manajemen. Data dikumpulkan berdasarkan kriteria inklusi yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya inovasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis konten untuk mengidentifikasi pola temuan di berbagai penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi peningkatan kreativitas, kolaborasi, dan kesiapan untuk berubah, baik secara langsung maupun melalui mediasi budaya organisasi. Dimensi stimulasi intelektual dan motivasi yang menginspirasi diidentifikasi sebagai pendorong utama perilaku inovatif, sementara budaya organisasi berfungsi untuk memperkuat internalisasi nilai-nilai transformasional dalam praktik kerja. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional adalah faktor strategis dalam menciptakan budaya inovatif yang berkelanjutan, terutama dalam menghadapi tuntutan organisasi modern dan digital.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Inovasi, SLR, Perilaku Inovatif.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis berubah cukup cepat saat ini, sehingga organisasi harus terus menciptakan ide-ide baru agar dapat bertahan dan bersaing. Inovasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada budaya kerja yang mendukung kreativitas dan perubahan. Budaya organisasi merupakan faktor penting karena dapat membantu atau menghambat proses munculnya ide-ide baru. (Virgiawan et al., 2021) menyatakan bahwa budaya kerja yang positif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Dalam proses pembentukan budaya, peran pemimpin sangat krusial. Seorang pemimpin tidak hanya mengelola tugas, tetapi juga mengembangkan nilai, pola pikir, dan lingkungan kerja yang adaptif. (Mislan Sihite & Arifin Saleh, 2019) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan utama yang dapat membentuk budaya baru yang lebih adaptif dan produktif dalam menghadapi perubahan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan tuntutan perubahan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan dicirikan oleh kemampuan menginspirasi, menjadi teladan, menumbuhkan kreativitas, dan memenuhi kebutuhan individu. (Xenikou, 2017) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan persepsi budaya inovasi dalam organisasi dan meningkatkan semangat perubahan melalui pengaruh nilai-nilai dan visi pemimpin. Dengan karakteristik seperti pengaruh yang diidealkan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu, pemimpin transformasional diyakini dapat mendorong terbentuknya budaya organisasi yang inovatif.

Namun, sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional dan hasil inovasi. Masih diperlukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya inovasi secara sistematis. Selain itu, masih sedikit kajian literatur yang mengintegrasikan berbagai temuan penelitian untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja inovatif secara komprehensif. Oleh karena itu, diperlukan kajian literatur untuk mengatasi kesenjangan tersebut dan menyajikan gambaran teoritis yang lebih menyeluruh.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan budaya organisasi yang inovatif, merangkum temuan penelitian sebelumnya, serta menawarkan perspektif konseptual yang bermanfaat bagi bidang manajemen. Selain itu, penulisan ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur, praktis sebagai panduan bagi pemimpin organisasi, dan akademis sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Ruang lingkup analisis terbatas pada kajian literatur mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya inovasi dalam konteks organisasi bisnis serta institusi yang mengalami perubahan. Studi ini tidak mencakup pengumpulan data lapangan, melainkan menekankan penguatan konsep melalui analisis penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). SLR menggambarkan studi kepustakaan sebagai kajian teoritis, referensi, dan literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan situasi sosial yang diteliti, membantu peneliti mendapatkan pemahaman yang luas (Sugiyono, 2017). Studi ini bisa dilakukan dengan baik dengan menganalisis secara mendalam dan mensintesis berbagai penelitian terdahulu dalam topik serupa, sekaligus memberikan apresiasi yang layak atas kontribusi yang telah mereka berikan. Oleh karena itu, melalui studi literatur ini, penelitian ini mampu menegaskan landasan teoritis dan menjelaskan kontribusinya sebagai bagian esensial dari ilmu pengetahuan yang terus berkembang.

Studi ini dilakukan dengan mengumpulkan data dengan menelusuri secara menyeluruh artikel ilmiah yang berfokus pada studi empiris dan konseptual di bidang manajemen, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang terbit antara tahun 2015 hingga 2024. Sumber literatur diperoleh melalui database bereputasi seperti Google Scholar, Sinta, Publish or Perish dan jurnal manajemen terkemuka.

Kriteria inklusi studi ini meliputi, artikel yang membahas konsep kepemimpinan transformasional, penelitian yang mengkaji budaya organisasi inovatif, serta publikasi yang memuat hubungan antara keduanya, sementara literatur yang tidak relevan atau tidak memenuhi kualitas akademik kami eliminasi. Data yang terpilih kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis), yang melibatkan identifikasi tema, pola, dan temuan utama dari setiap publikasi untuk membangun pemahaman yang komprehensif. Pendekatan ini bertujuan merangkum teori, membandingkan hasil studi sebelumnya, dan mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ada, yang pada akhirnya disintesis untuk menghasilkan kesimpulan mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong terbentuknya budaya organisasi yang inovatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil sintesis dari berbagai artikel yang telah direview menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya organisasi yang inovatif. Pengaruh ini muncul melalui beberapa mekanisme yang saling terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya organisasi. Berbagai studi menegaskan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, menstimulasi kreativitas, dan menunjukkan keteladanan dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendorong munculnya perilaku inovatif dalam organisasi.

Penelitian oleh (Rizki et al., 2019) mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi yang positif, yang kemudian meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Akely, 2024) yang menampilkan hasil serupa, yakni bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, keberanian untuk mencoba hal baru, dan semangat untuk melakukan perubahan. Dampak tersebut terutama terlihat pada dimensi intellectual stimulation dan inspirational motivation, yang memicu ide-ide kreatif dan menguatkan tekad karyawan untuk terlibat dalam inovasi.

elain itu, sejumlah penelitian menekankan bahwa budaya organisasi merupakan jalur penting yang menghubungkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional dengan hasil-hasil inovatif. (Xenikou, 2017) menemukan bahwa nilai transformasional yang dibawa pemimpin akan berdampak efektif hanya jika berhasil membentuk budaya inovasi yang dirasakan dan dijalankan bersama oleh anggota organisasi. Artinya, kepemimpinan transformasional akan menghasilkan inovasi apabila pemimpin terlebih dahulu menanamkan nilai, norma, serta pola pikir yang mendukung kreativitas dan pembelajaran berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi modern yang berbasis digital, peran kepemimpinan transformasional semakin penting. (Manurung et al., 2025) menegaskan bahwa pemimpin visioner mampu membangun lingkungan kerja yang adaptif terhadap teknologi, memperkuat kolaborasi lintas divisi, serta menyediakan ruang eksperimen yang diperlukan untuk menciptakan inovasi. Pemimpin menjadi motor penggerak yang memastikan budaya digital-ready terbangun secara bertahap dan terarah.

Kajian-kajian literatur yang lebih luas, seperti yang dilakukan (Salim et al., 2025) memperkuat bukti bahwa setiap dimensi kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi berbeda dalam memperkuat budaya inovatif. Dimensi intellectual stimulation terbukti dominan dalam merangsang kreativitas, sementara inspirational motivation memperkuat semangat kolektif untuk berubah. Idealized influence menumbuhkan kepercayaan dan legitimasi pemimpin, sedangkan individualized consideration mendukung pengembangan kompetensi individu yang berkontribusi pada inovasi jangka panjang.

Efektivitas kepemimpinan transformasional ternyata juga sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi. Dalam organisasi yang lebih birokratis atau berbasis senioritas, sebagaimana ditemukan oleh (Rizki et al., 2019) pengaruh langsung kepemimpinan terhadap inovasi dapat melemah akibat hambatan struktural dan budaya. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi sangat bergantung pada kesiapan budaya organisasi untuk menerima perubahan dan kreativitas.

Studi dalam konteks kinerja (Khairuddin, 2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama meningkatkan motivasi serta orientasi perubahan karyawan. Kinerja yang meningkat

tersebut menjadi indikator tidak langsung bahwa budaya inovasi sudah berjalan dan didorong oleh gaya kepemimpinan yang visioner dan inspiratif.

Secara keseluruhan, hasil kajian menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan perilaku inovatif, tetapi juga menciptakan budaya organisasi sebagai pondasi kokoh bagi inovasi berkelanjutan. Pemimpin transformasional membangun lingkungan kerja yang terbuka, menumbuhkan rasa percaya diri, memperkuat kolaborasi, dan menanamkan nilai pembelajaran berkelanjutan sehingga inovasi lebih mungkin tumbuh dan berkembang.

Hasil sintesis berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pembentukan budaya organisasi yang inovatif. Pemimpin transformasional mampu menanamkan visi yang jelas, memberi inspirasi, serta mendorong kreativitas sehingga anggota organisasi merasa terdorong untuk berinovasi. Nilai-nilai ini kemudian membentuk norma, pola kerja, dan suasana organisasi yang lebih terbuka terhadap ide baru. Pembentukan budaya inovatif terjadi karena pemimpin transformasional tidak hanya mempengaruhi individu secara langsung, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendorong keberanian mengambil risiko, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan.

Temuan dari beberapa studi menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan jalur penting yang menghubungkan nilai-nilai kepemimpinan dengan munculnya perilaku inovatif. Di organisasi yang budayanya adaptif dan fleksibel, pengaruh kepemimpinan transformasional menjadi lebih kuat dan mudah terinternalisasi. Dalam konteks modern dan digital, peran pemimpin transformasional semakin strategis karena dibutuhkan kemampuan untuk mengarahkan adaptasi teknologi dan kolaborasi lintas divisi. Pemimpin yang visioner dapat menciptakan lingkungan kerja yang siap menghadapi perubahan dan mendukung eksperimen sebagai bagian dari budaya inovatif. Penelitian yang menekankan peran mediasi budaya seperti (Kaur Bagga et al., 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi jalur penting yang menerjemahkan inspirasi pemimpin ke dalam perilaku nyata. Pada konteks tim virtual atau organisasi yang tersebar, budaya berbasis kolaborasi sangat menentukan apakah nilai transformasional tersebut benar-benar menghasilkan inovasi atau hanya berhenti sebagai retorika pemimpin. Secara keseluruhan, pembahasan ini menguatkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi saling melengkapi. Pemimpin berperan membangun nilai, sementara budaya organisasi menjadi fondasi yang memperkuat dan mempertahankan perilaku inovatif dalam jangka panjang. Temuan dari sektor publik seperti (Hapsari et al., 2021) memperjelas bahwa ketika budaya organisasi telah kuat, karyawan lebih mudah menerima arahan transformasional dan lebih terdorong mengeluarkan ide-ide baru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya bukan hanya wadah, tetapi juga penguat yang membuat pengaruh kepemimpinan menjadi berkelanjutan. Inilah yang membuat kepemimpinan transformasional menjadi elemen kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif, kreatif, dan kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada studi ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang inovatif. Pemimpin transformasional mampu menanamkan visi yang jelas, memberikan inspirasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan keberanian mencoba hal baru. Melalui dimensi-dimensinya, seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, yang dapat membuat pemimpin

membangun suasana kerja yang mendukung kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, serta keterbukaan terhadap perubahan. Temuan berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai jalur mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap munculnya perilaku inovatif. Artinya, nilai transformasional yang dibawa pemimpin akan menghasilkan inovasi secara optimal ketika organisasi memiliki budaya yang adaptif, fleksibel, dan mendukung eksplorasi ide.

Dalam konteks lingkungan bisnis modern yang semakin kompetitif dan digital, gaya kepemimpinan ini menjadi semakin relevan karena mampu mengarahkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar. Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya mendorong perubahan perilaku individu, tetapi juga membentuk dasar budaya yang memungkinkan inovasi tumbuh secara berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi yang ingin meningkatkan kapasitas inovasinya perlu memperkuat gaya kepemimpinan transformasional sekaligus mengembangkan budaya kerja yang mendukung kreativitas dan pembelajaran berkelanjutan. Studi ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor kontekstual lain yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akely, M. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENDORONG INOVASI ORGANISASI PERSPEKTIF MSDM.
- Hapsari, D., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 0595–0604. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Khairuddin, K. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR. *JURNAL ISLAMIKA GRANADA*, 1(1), 27–33. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.10>
- Manurung, F., Hasibuan, W. A., Ananda, F., & Nisa, M. (2025). Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Era Digital. *Strategi Membangun Budaya* (Febriani, Dkk.) Madani: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14710137>
- Mislan Sihite, & Arifin Saleh. (2019). artikel-4-29-44-peran-kepemimpinan-dalam-meningkatkan-daya-saing-perguruan-tinggi-tinjauan-konseptual.
- Rizki, M., Dhyan Parashakti, R., & Saragih, L. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Innovative Behaviour and Performance. In *International Journal of Economics and Business Administration*: Vol. VII (Issue 1).
- Salim, A., Arahap, H., Suseno, B., Shintia, D., Ubis, W. L., & Sari, D. P. (2025). Journal of Innovative and Creativity Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Inovasi Organisasi. In *Journal of Innovative and Creativity* (Vol. 5, Issue 2).
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&D*.
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Xenikou, A. (2017). Transformational leadership, transactional contingent reward, and organizational identification: The mediating effect of perceived innovation and goal culture orientations. *Frontiers in Psychology*, 8(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01849>