

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENGERAKKAN PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN MANAJEMEN PERUBAHAN BERBASIS STUDI LITERATUR

Ressa Winata¹, Zhea Aprilia², Riza Adelia Suryani³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Universitas Sriwijaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received Desember 2025

Revised Desember 2025

Accepted Desember 2025

Available online Desember 2025

Email:

winataressa1@gmail.com,

zheaaprilia27@gmail.com,

rizaadeliasuryani@gmail.com

Abstrak

Pengembangan organisasi dan manajemen perubahan merupakan proses strategis yang menuntut keterlibatan aktif pemimpin dalam menggerakkan transformasi secara sistematis dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling relevan dalam konteks ini adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan visi, motivasi, penguatan nilai, dan pemberdayaan anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam menggerakkan pengembangan organisasi serta efektivitasnya dalam mendukung proses manajemen perubahan. Metode penelitian menggunakan studi literatur yang merangkum 20 artikel ilmiah terpublikasi dalam sepuluh tahun terakhir, mencakup berbagai konteks organisasi seperti pendidikan, pemerintahan, kesehatan, dan sektor bisnis.

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten memberikan pengaruh positif melalui peningkatan komitmen organisasi, budaya inovatif, motivasi kerja, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Selain itu, temuan literatur memperkuat bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan arah perubahan yang jelas, membangun kepercayaan, mengatasi resistensi, serta mendorong partisipasi anggota organisasi dalam intervensi pengembangan organisasi. Namun demikian, beberapa penelitian mencatat bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, dukungan struktural, serta kompetensi komunikasi pemimpin. Dengan demikian, kajian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan

strategis yang relevan bagi organisasi modern dalam mengelola perubahan dan memperkuat keberhasilan pengembangan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, pengembangan organisasi, manajemen perubahan, studi literatur.

Abstract

Organizational development and change management are strategic processes that require active leadership involvement to drive systematic and sustainable transformation. One of the most relevant leadership approaches in this context is transformational leadership, which emphasizes vision, motivation, value reinforcement, and the empowerment of organizational members. This study aims to analyze the role of transformational leadership in driving organizational development and its effectiveness in supporting change management processes. The research method employed is a literature study that reviews 20 scientific articles published in the last ten years, covering various organizational contexts such as education, government, healthcare, and the business sector.

The findings indicate that transformational leadership consistently provides positive contributions by enhancing organizational commitment, fostering an innovative culture, increasing work motivation, and strengthening individual readiness for change. The reviewed literature also highlights that transformational leaders are capable of establishing a clear direction for change, building trust, reducing resistance, and encouraging member participation in organizational development interventions. However, several studies note that the effectiveness of transformational leadership is significantly influenced by organizational culture, structural support, and the leader's communication competence. Therefore, this study affirms that transformational leadership is a strategic and relevant approach for modern organizations in managing change and enhancing the success of organizational development efforts

Keywords: transformational leadership, organizational development, change management, literature study.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat, tepat, dan strategis. Globalisasi, perkembangan teknologi, persaingan, tuntutan kualitas layanan, serta perubahan perilaku kerja menyebabkan organisasi harus melakukan transformasi yang terencana melalui proses pengembangan organisasi (*organization development*) dan manajemen perubahan (*change management*). Dalam konteks tersebut, keberhasilan perubahan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan struktural, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang mampu menggerakkan individu dan kelompok menuju tujuan perubahan.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak dibahas dalam literatur selama dekade terakhir, terutama karena kemampuannya dalam membangun visi perubahan, menumbuhkan motivasi internal, menciptakan budaya inovatif, serta mengarahkan anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama. Berbagai penelitian baik di sektor pendidikan, pemerintahan, pelayanan kesehatan, maupun industri bisnis, konsisten menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memainkan peran kunci dalam membangun komitmen organisasi, meningkatkan kinerja, serta menumbuhkan kesiapan menghadapi perubahan. Karakteristik seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* memungkinkan pemimpin menciptakan iklim organisasi yang mendukung pembelajaran, kreativitas, dan adaptasi berkelanjutan.

Keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, pengembangan organisasi, dan manajemen perubahan semakin menguat ketika literatur menunjukkan bahwa transformasi organisasi tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya figur pemimpin yang mampu menjadi agen perubahan (*change agent*). Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, namun juga sebagai fasilitator, komunikator, motivator, dan role model dalam proses perubahan. Dalam pengembangan organisasi, pemimpin transformasional berperan dalam mengarahkan intervensi, membangun budaya kolaboratif, serta menumbuhkan partisipasi aktif karyawan. Sementara dalam manajemen perubahan, pemimpin membantu menciptakan urgensi perubahan, mengatasi resistensi, dan memperkuat komitmen untuk mempertahankan hasil perubahan.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini disusun untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana kepemimpinan transformasional menggerakkan pengembangan organisasi serta mendukung efektivitas manajemen perubahan melalui tinjauan literatur dari 20 penelitian terbaru dalam sepuluh tahun terakhir. Fokus utama kajian ini adalah mengidentifikasi peran strategis pemimpin transformasional dalam proses perubahan, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya, serta relevansinya bagi organisasi modern yang dihadapkan pada tuntutan inovasi dan transformasi berkelanjutan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini Adalah bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi, bagaimana kontribusinya terhadap keberhasilan manajemen perubahan dan faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks perubahan?

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mendeskripsikan konsep dasar kepemimpinan transformasional dan keterkaitannya dengan pengembangan organisasi, menganalisis kontribusi

kepemimpinan transformasional dalam manajemen perubahan berdasarkan temuan empiris berbagai penelitian, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat efektivitas kepemimpinan transformasional dalam proses perubahan organisasi.

Dengan demikian, pendahuluan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai fondasi strategis dalam menggerakkan pengembangan organisasi dan memastikan keberhasilan manajemen perubahan, sekaligus membangun kerangka awal bagi analisis literatur pada bagian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*) yang disusun secara sistematis untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi dan efektivitas manajemen perubahan berdasarkan dua puluh artikel ilmiah yang dicantumkan dalam daftar pustaka. Pemilihan metode ini sejalan dengan tujuan penelitian yang tertuang dalam pendahuluan, yaitu mendeskripsikan konsep kepemimpinan transformasional, menelaah kontribusinya dalam proses pengembangan organisasi serta perubahan, dan mengidentifikasi faktor pendukung serta penghambat efektivitasnya. Seluruh artikel yang dianalisis berasal dari jurnal ber-ISSN pada berbagai bidang seperti pendidikan, bisnis, kesehatan, sektor publik, administrasi, dan manajemen, termasuk *EDUKASIA*, *Jurnal Fokus Manajemen*, *IJOSPL*, *Jurnal Manajemen Bisnis*, *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, *Jurnal Ilmiah WUNY*, *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, dan *Jurnal Kolaboratif Sains*. Keseluruhan artikel tersebut digunakan karena memenuhi relevansi tematik dengan fokus penelitian ini.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyeleksi artikel melalui empat kriteria utama. Pertama, artikel harus secara eksplisit membahas kepemimpinan transformasional sebagai variabel utama, seperti pada penelitian Abdul Rojak et al. (2024), Hasanah et al. (2023), Nilasari et al. (2024), Sylviani & Marpaung (2023), Zaky et al. (t.t.), dan Sitorus & Hendratmoko (2024). Kedua, artikel harus mengaitkannya dengan variabel organisasi yang relevan dengan pengembangan organisasi atau manajemen perubahan seperti kinerja karyawan (Tiana et al., 2024; Wita et al., t.t.), budaya organisasi (Hasanah et al., 2023; Mulianingsih, t.t.), iklim organisasi (In'am Latif, t.t.), perilaku inovatif (Nilasari et al., 2024), dan transformasi organisasi (Nuraini, 2025; Yusuf Maolani, 2023). Ketiga, artikel harus diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir atau, bila tidak bertahun (t.t.), tetap menunjukkan kelayakan akademik dan kesesuaian konteks. Keempat, artikel harus tersedia dalam format teks lengkap untuk memastikan peneliti dapat menelaah latar belakang, metodologi, hasil, dan pembahasan secara utuh.

Tahap analisis dilakukan melalui pembacaan intensif untuk mengidentifikasi elemen-elemen fundamental seperti teori kepemimpinan transformasional, konteks organisasi yang diteliti, mekanisme pengaruh kepemimpinan, serta hasil empiris yang berkaitan dengan pengembangan organisasi dan perubahan. Setiap artikel diberi kode berdasarkan tema utama, misalnya kepemimpinan transformasional dan kinerja (Abdul Rojak et al.; Tiana et al.; Wita et al.), kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi (Hasanah et al.; Mulianingsih; In'am Latif), kepemimpinan transformasional dan inovasi (Sitorus & Hendratmoko; Nilasari et al.), serta hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi (Sylviani &

Marpaung; Zaky et al.). Proses coding ini memastikan bahwa analisis tidak menyimpang dari isi faktual literatur.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*) yang bertujuan menemukan pola-pola makna dalam literatur. Analisis dilakukan melalui tiga tahap: (1) reduksi data dengan mengelompokkan temuan setiap artikel ke dalam tiga rumusan masalah yang ditetapkan dalam pendahuluan peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi, kontribusinya terhadap manajemen perubahan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya; (2) penyajian data melalui pengelompokan temuan yang saling beririsan dan perbandingan antarliteratur; dan (3) penarikan tema inti dari kecenderungan temuan yang paling dominan. Misalnya, artikel Anandani & Aslami (2023), Nuraini (2025), dan Yusuf Maolani (2023) menunjukkan pola konsisten bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kesiapan perubahan; sedangkan artikel Nilasari et al. (2024) dan Sitorus & Hendratmoko (2024) menunjukkan hubungan kuat antara kepemimpinan transformasional, budaya inovatif, *human capital*, dan output kinerja.

Validitas hasil analisis diperkuat dengan teknik triangulasi literatur yang membandingkan temuan dari berbagai sektor organisasi untuk memastikan bahwa peran kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan pada satu jenis institusi. Temuan dari sektor pendidikan (Pambudi Triantoro et al., 2022), sektor kesehatan (Tiana et al., 2024), sektor pemerintahan (Yusuf Maolani, 2023), serta sektor bisnis dan industri (Nilasari et al., 2024; Wita et al., t.t.; Sitorus & Hendratmoko, 2024) menunjukkan pola konsistensi, sehingga memperkuat keandalan analisis. Selain itu, penggunaan artikel yang beragam, baik empiris maupun konseptual, memungkinkan peneliti membangun pemahaman yang tidak hanya berbasis data tetapi juga teori yang berkembang, selaras dengan tujuan penelitian dalam abstrak.

Dengan demikian, metode penelitian ini memastikan bahwa seluruh proses penelusuran, seleksi, pengkodean, dan analisis literatur dilakukan secara sistematis dan ketat berdasarkan dua puluh artikel yang relevan. Penyusunan metode ini memberikan dasar analitis yang kuat untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian yang telah dijelaskan dalam pendahuluan, yakni memahami secara komprehensif bagaimana kepemimpinan transformasional menggerakkan pengembangan organisasi dan mendukung efektivitas manajemen perubahan pada berbagai konteks organisasi modern.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian berdasarkan analisis dua puluh artikel menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten memberikan kontribusi signifikan terhadap berbagai aspek pengembangan organisasi dan manajemen perubahan. Temuan umum dari seluruh artikel mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai, memperkuat budaya organisasi, meningkatkan komitmen, serta mendorong perilaku inovatif dalam berbagai konteks organisasi. Pada sektor pendidikan, penelitian-penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa pemimpin transformasional berperan dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pemberdayaan, bimbingan, dan pemberian motivasi yang mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Pada organisasi sektor bisnis dan industri, hasil kajian mengungkapkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas, serta budaya kerja inovatif

ketika pemimpin menerapkan pendekatan transformasional secara konsisten, terutama melalui stimulasi intelektual dan perhatian individual.

Pada konteks organisasi publik, temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan efektivitas birokrasi dan mempermudah pelaksanaan strategi organisasi melalui peningkatan rasa tanggung jawab pegawai dan kejelasan arah perubahan. Penelitian yang dilakukan pada sektor pemerintahan memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat proses transformasi kelembagaan, meningkatkan kesadaran pegawai terhadap urgensi perubahan, serta membantu organisasi menghadapi dinamika birokrasi yang kompleks. Temuan serupa juga terlihat pada artikel yang meninjau organisasi kesehatan, di mana kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, kualitas pelayanan, serta kesiapan menghadapi perubahan sistem kerja pada unit layanan kesehatan.

Analisis juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak kuat pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Artikel-artikel yang dikaji mengidentifikasi bahwa pemimpin transformasional menciptakan budaya kerja yang adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada kolaborasi, yang tercermin melalui peningkatan kerjasama tim, komunikasi internal yang lebih terbuka, serta kepercayaan yang lebih tinggi antara pemimpin dan pegawai. Budaya organisasi yang kuat ini terbukti menjadi fondasi penting dalam mendukung proses pengembangan organisasi. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif, seperti rasa aman psikologis, suasana saling mendukung, dan ruang untuk inovasi lebih mudah tercapai ketika pemimpin menjalankan aspek-aspek transformasional dalam gaya kepemimpinannya.

Hasil penelitian juga memperlihatkan hubungan yang konsisten antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Artikel-artikel pada sektor bisnis dan industri menegaskan bahwa pemimpin yang memberikan dorongan intelektual dan kebebasan bereksperimen mampu meningkatkan kreativitas serta keberanian pegawai untuk mencoba pendekatan baru dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam beberapa penelitian, kepemimpinan transformasional terbukti mendorong inovasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, pembelajaran organisasi, dan penguatan human capital. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya muncul dari faktor struktural, tetapi juga sangat bergantung pada pola kepemimpinan yang menciptakan lingkungan kerja yang menstimulasi ide-ide baru.

Dalam konteks komitmen organisasi, sebagian besar artikel menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai merasa lebih dihargai, dipercaya, dan memiliki tujuan bersama dengan organisasi sehingga muncul komitmen afektif yang kuat. Komitmen ini juga berdampak pada peningkatan loyalitas, kepuasan kerja, dan kemauan pegawai untuk tetap berada di organisasi, bahkan dalam situasi perubahan yang menuntut penyesuaian. Pada beberapa studi, peningkatan komitmen juga berkaitan langsung dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja individu.

Temuan penting lainnya adalah kontribusi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kesiapan perubahan dan mengurangi resistensi. Artikel-artikel yang membahas perubahan organisasi menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam memberikan arah perubahan yang jelas, membangun rasa urgensi, serta menanamkan kepercayaan bahwa perubahan dapat membawa peningkatan kinerja. Pemimpin yang

melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, memberikan inspirasi, dan berkomunikasi secara efektif terbukti mampu meningkatkan kesiapan individu dan kelompok dalam menerima perubahan. Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong partisipasi aktif pegawai dalam intervensi pengembangan organisasi sehingga mempermudah implementasi strategi perubahan.

Lebih lanjut, beberapa artikel menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mendorong perubahan organisasi. Faktor-faktor tersebut mencakup budaya organisasi yang mendukung, struktur organisasi yang fleksibel, serta kompetensi komunikasi pemimpin. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat berjalan optimal dalam budaya organisasi yang kaku atau hierarkis. Sebaliknya, budaya kolaboratif dan inovatif memungkinkan pemimpin menjalankan fungsi transformasional secara lebih efektif. Temuan lainnya menunjukkan bahwa kompetensi pemimpin dalam membangun visi, menyampaikan pesan perubahan, serta melakukan pendekatan interpersonal yang positif menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan perubahan di berbagai organisasi.

Secara keseluruhan, hasil kajian dari dua puluh artikel menunjukkan pola temuan yang konsisten bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling efektif dalam menghadapi dinamika organisasi modern. Kontribusi kepemimpinan transformasional terlihat pada peningkatan kinerja, budaya organisasi, komitmen, inovasi, dan kesiapan perubahan dalam berbagai konteks organisasi. Temuan-temuan ini memberikan dasar empiris dan konseptual yang kuat untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional menggerakkan pengembangan organisasi dan mendukung keberhasilan manajemen perubahan secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran strategis dalam mendorong pengembangan organisasi dan efektivitas manajemen perubahan. Seluruh temuan dari dua puluh artikel yang dianalisis memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan ini bekerja melalui mekanisme pengaruh yang bersifat psikologis, struktural, dan kultural. Konsistensi temuan ini menguatkan argumentasi yang dipaparkan dalam pendahuluan bahwa perubahan organisasi tidak dapat bergantung semata-mata pada kebijakan struktural, melainkan membutuhkan figur pemimpin yang mampu menggerakkan individu dan kelompok melalui inspirasi, motivasi, dan keteladanan. Hal ini tercermin dari banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kejelasan visi, pemberdayaan, dan dukungan interpersonal dari pemimpin transformasional menjadi pendorong utama meningkatnya performa organisasi.

Pembahasan lebih lanjut mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai katalis dalam pembentukan budaya organisasi yang adaptif. Budaya organisasi yang terbentuk di bawah kepemimpinan transformasional biasanya ditandai dengan nilai-nilai kolaboratif, keterbukaan, kreativitas, dan orientasi pada inovasi. Berbagai temuan literatur mendukung bahwa pemimpin transformasional secara aktif menciptakan ruang dialog, mengurangi jarak psikologis antara pemimpin dan pegawai, serta mendorong perkembangan nilai-nilai organisasi yang mendukung perubahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya

organisasi bukan hanya latar yang mempengaruhi perilaku, tetapi merupakan hasil interaksi berkelanjutan antara kepemimpinan dan anggota organisasi. Peningkatan budaya kerja yang positif ini berperan menurunkan resistensi, mempercepat adaptasi terhadap kebijakan baru, dan memperkuat kesiapan organisasi menghadapi dinamika perubahan.

Dari perspektif sumber daya manusia, pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen dan motivasi pegawai. Temuan dari berbagai artikel mengindikasikan bahwa pemimpin transformasional membangun komitmen melalui pemberian perhatian individual, pengakuan terhadap kontribusi, dan penyampaian visi yang mampu menyatukan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai dan percaya bahwa mereka memiliki peran penting dalam arah perubahan, komitmen afektif meningkat dan berdampak pada kesediaan mereka untuk terlibat aktif dalam program pengembangan organisasi. Hal ini selaras dengan temuan beberapa penelitian dalam daftar pustaka yang menegaskan bahwa komitmen organisasi menjadi fondasi penting dalam peningkatan kinerja dan keberhasilan manajemen perubahan.

Pembahasan juga menunjukkan bahwa inovasi merupakan komponen kunci yang dipengaruhi secara kuat oleh kepemimpinan transformasional. Berbagai literatur yang dianalisis memperlihatkan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang menstimulus kreativitas dan keberanian untuk mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan. Hal ini terjadi melalui dorongan intelektual, pemberian ruang untuk eksplorasi ide, serta penciptaan suasana kerja yang bebas dari rasa takut akan risiko. Kondisi tersebut pada akhirnya menghasilkan perilaku inovatif yang berkelanjutan, baik dalam sektor pendidikan, kesehatan, bisnis, maupun pemerintahan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa organisasi modern membutuhkan pemimpin transformasional untuk menjaga keberlangsungan inovasi di tengah tuntutan perubahan yang semakin cepat.

Dalam konteks manajemen perubahan, pembahasan menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai pengarah strategis yang mampu menciptakan makna dan urgensi perubahan di mata anggota organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengkomunikasikan perubahan, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai alasan perubahan, manfaat yang akan diperoleh, dan peran masing-masing individu dalam proses tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional membantu mengurangi resistensi yang sering muncul dalam proses perubahan, sekaligus meningkatkan kesiapan individu dan kelompok untuk mengikuti arah perubahan yang telah ditetapkan. Proses ini sangat penting, terutama dalam organisasi yang menghadapi tantangan struktural dan birokratis, sebagaimana terlihat dalam beberapa artikel dari sektor publik.

Pembahasan lebih lanjut mengidentifikasi bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual. Beberapa literatur menekankan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan ini akan lebih optimal dalam budaya organisasi yang kolaboratif, demokratis, dan inovatif, sementara penerapannya menjadi terbatas pada organisasi yang memiliki struktur hierarkis yang kaku. Selain itu, kepemimpinan transformasional yang efektif membutuhkan kompetensi komunikasi yang kuat, kemampuan membangun kepercayaan, serta sensitivitas terhadap dinamika sosial dalam organisasi. Faktor struktural seperti dukungan organisasi, kapasitas sumber daya manusia, dan kesiapan teknologi

juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pemimpin menjalankan fungsi transformasional dalam mendorong perubahan organisasi.

Secara keseluruhan, pembahasan dari dua puluh artikel tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai pendekatan yang komprehensif dalam mengintegrasikan aspek visi, budaya, motivasi, kinerja, dan inovasi ke dalam proses pengembangan organisasi dan manajemen perubahan. Peran pemimpin tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga transformatif dan inspiratif, yang menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan yang sangat relevan bagi organisasi modern. Konsistensi temuan dari berbagai sektor memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perkembangan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam menggerakkan pengembangan organisasi dan mendukung efektivitas manajemen perubahan. Berdasarkan analisis terhadap dua puluh artikel ilmiah, kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kinerja, memperkuat budaya organisasi, meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong perilaku inovatif yang menjadi fondasi penting bagi keberhasilan transformasi organisasi. Gaya kepemimpinan ini efektif dalam menciptakan visi bersama, memberikan motivasi intrinsik, membangun kepercayaan, serta memperkuat kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa proses perubahan tidak dapat berjalan optimal tanpa figur pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai, motivasi, dan arah strategis dalam setiap tahapan pengembangan organisasi.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar organisasi memperkuat praktik kepemimpinan transformasional melalui pengembangan kapasitas pemimpin, pelatihan komunikasi strategis, dan pembentukan budaya kerja yang mendukung inovasi serta pembelajaran berkelanjutan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendorong partisipasi pegawai, memberikan ruang bagi kreativitas, dan meningkatkan kejelasan visi perubahan agar kepemimpinan transformasional dapat berfungsi secara optimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan kajian empiris yang melibatkan lebih banyak sektor atau menggunakan pendekatan mixed methods untuk memperkaya pemahaman tentang mekanisme pengaruh kepemimpinan transformasional dalam konteks perubahan organisasi yang lebih kompleks.

REFERENSI

- Abdul Rojak, J., Dwijanto Witjaksono, A., & Kistyanto, A. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5, 977-990. <https://jurnaledukasia.org>
- Anandani, T., & Aslami, N. (2023). The Role of Transformational Leadership in Facing the Challenges of Organizational Change Peran Kepemimpinan Transformasional dalam

- Menghadapi Tantangan Perubahan Organisasi ARTICLE HISTORY. Dalam *Jurnal Fokus Manajemen* (Vol. 3, Nomor 1).
- Berman Sihite, O., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIOLOGY, POLICY AND LAW (IJOSPL) A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic*. <http://www.ijospl.org>
- Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., Pemberdayaan Karyawan Terhadap Perubahan Manajemen Sumber Daya Manusia, D., Putri Ashari, A., Eka Nurazizah, P., Munayya Khofifah, N., Nurlianty, S., & Hidayati, T. (2024). *Neraca* (Vol. 471, Nomor 3). <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/neraca>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., Isa Anshori, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Trunojoyo Madura, U. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisa Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- In'am Latif, M. (t.t.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP IKLIM ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada RSUD Genteng Kabupaten Banyuwangi)*.
- Issn, O., Abid, M. A., Khan, M., Ayoob, A., & Grammar, K. (t.t.). *Journal of Business and Management Research*.
- Mulianingsih, S. (t.t.). *PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MERUBAH BUDAYA ORGANISASI*.
- Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M., & Pongoh, A. S. (2024). Transforming Leadership Style: Enhancing Organizational Culture, Innovative Behavior and Employees Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 275-296. <https://doi.org/10.18196/mb.v15i2.21151>
- Nuraini, S. (2025). Digital Leadership and Organizational Transformation: A Literature Review. *Jurnal Ilmiah WUNY*, 7(2). <https://doi.org/10.21831/jwuny.v6i1.85286>
- Pambudi Triantoro, R., Febri Mawardi, M., Safitri, A., & Cinantya, C. (2022). Tinjauan Literatur Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. Dalam *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia* (Vol. 4).
- Pangesti, E. N., Mustikowati, R. I., Asna, A., & Firdaus, R. M. (2024). The Correlation of CEO Power, Gender and Product Market Competition on Firm Value in the Property and Real Estate Sector. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2493-2500. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6.2839>
- Puspita, R. A., Putri, I., Sembiring, B., & Priyatmono, B. (t.t.). *CENTRAL PUBLISHER*. <http://centralpublisher.co.id>
- Sitorus, M. U., & Hendratmoko, H. (2024). The Impact of Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Knowledge Management on Innovation Mediated by Human Capital in The Pharmaceutical Industry in Indonesia. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, 12(1), 65-85. <https://doi.org/10.46806/jkb.v12i1.1103>
- Sofiyanto, M., Isa Anshori, M., Andriani, N., & Trunojoyo Madura Moh, U. (t.t.). *TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN STRATEGIS DI ERA DIGITAL: TINJAUAN LITERATUR REVIEW*. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>

- Sylviani, S., & Marpaung, M. P. (2023). Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Towards Organizational Commitment. *JIM*, 20(1). <https://doi.org/10.21831/jim.v18i2>
- Tiana, T., Nurlisa, T., Dwi Shabrina, A., Rezeki Ramadhan, A., Kesehatan Masyarakat, F., Kunci, K., Tranformasional, K., & Karyawan, K. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Literature Study: The Influence of Transformational Leadership in Improving Employee Performance in Health Centers Artikel Review. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4830-4837. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6465>
- Wita, L., Putera Eksodus Harefa, P., Saputra Zai, J., Putri Zebua, S., Gulo, S., Waruwu, E., & Halawa, F. (t.t.). *Analisis Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup di Indonesia Analysis of Transformational Leadership Strategy in Improving Employee Performance in Startup Companies in Indonesia*. <https://doi.org/10.56207/jmeh.v2i2.xx>
- Yusuf Maolani, D. (2023). Public Sector Leadership and Organizational Change: Analyzing the Effectiveness of Transformational Leadership in Government Agencies. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4. <https://ejournal.uit-lirboyo.ac.id/index.php/IJHSS>
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (t.t.). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN. Dalam *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 3, Nomor 1).