



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI YANG INKLUSIF DAN INOVATIF

Ita Saiyah², Muhammad Adelin², Salfen Hasri³, Sohiron⁴

^{1,2,3} Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: ¹litasaiyahnasution@gmail.com, ²aadelin993@gmail.com, ³Salfen.hasri@uin-suska.ac.id,
⁴sohiron@uin-suska.ac.id

Submitted: 16 May 2025

Accepted: 20 June 2025

Published: 23 June 2025

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki cara-cara kepemimpinan transformasional membantu terciptanya budaya perusahaan yang kreatif dan ramah. Untuk memahami efek dan dampak kepemimpinan transformasional dalam konteks budaya perusahaan yang inventif dan inklusif, kami menilai data terkait dengan menggunakan metodologi tinjauan pustaka. Kesimpulan studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi terciptanya tempat kerja yang kreatif, memotivasi, dan inklusif. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota staf mereka karena hubungan yang kuat, pemberdayaan, dan satu tujuan. Kepemimpinan transformasional umumnya menghasilkan peningkatan kinerja, retensi staf, dan budaya perusahaan yang lebih inovatif. Untuk mengatasi tantangan dan meraih peluang dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan terus berkembang, organisasi harus memupuk dan membantu para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Dan Orientasi Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to investigate the ways in which transformational leadership aids in the creation of a creative and welcoming corporate culture. In order to comprehend the effects and repercussions of transformational leadership within the context of an inventive and inclusive corporate culture, we assess pertinent data utilizing a literature review methodology. The study's conclusions show that transformational leadership significantly influences the creation of a creative, motivating, and inclusive workplace. Transformational leaders are able to inspire and motivate their staff members because of their strong relationships, empowerment, and one goal. Transformational leadership generally results in improved performance, staff retention, and a more innovative corporate culture. In order to overcome challenges and seize opportunities in a complex and evolving business environment, organizations must cultivate and assist leaders that possess transformational leadership styles.

Keywords: Transformative Leadership, Organizational Culture, And Employee Orientation.



Published by:

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pentingnya kepemimpinan dalam perusahaan semakin berkembang di era globalisasi dan meningkatnya persaingan perusahaan (Lukita, 2017). Selain mengelola dan membimbing sumber daya manusia, kepemimpinan membantu menciptakan budaya perusahaan yang solid dan berpusat pada pekerja. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang telah menunjukkan harapan dalam mencapai tujuan ini (Bakhri et al., 2022). Melalui dukungan emosional, kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mengangkat dan menyemangati anggota staf, pengembangan profesional dan pribadi, dan tujuan yang sama (Ahmad Mukhtar, Faisal, Joaquim Pinto, 2023). Hal ini mendorong terciptanya tempat kerja yang produktif dimana para anggota staf merasa dihargai dan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik sesuai dengan kemampuan mereka.

Membangun budaya perusahaan yang solid dan berfokus pada karyawan dapat dilakukan dengan kepemimpinan transformasional (Nugroho, 2019). Pengembangan, kesejahteraan, dan keterlibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan diutamakan dalam budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Hal ini menumbuhkan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, hasil kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Kosasih, 2018). Pemimpin transformatif dalam skenario ini berperan sebagai agen perubahan dan juga direktur dapat memotivasi anggota staf untuk mewujudkan potensi terbesar mereka (Hermanto, 2018).

Menurut penelitian yang ada, kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan sejumlah elemen organisasi, seperti kinerja karyawan, loyalitas, dan komitmen. Pemimpin transformasional diakui atas kapasitas mereka untuk mengekspresikan visi yang berbeda, menawarkan tantangan terhadap persyaratan unit setiap pekerja (Oupen & Yudana, 2020). Mereka mampu membangun ikatan yang solid dan dapat dipercaya dengan anggota staf dengan cara ini, yang meningkatkan budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung.

Lebih jauh, kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pengembangan tempat Fleksibel dan mudah beradaptasi (Wati et al., 2020). Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan sukses dan cepat

sangatlah penting dalam lingkungan perusahaan yang dinamis saat ini (Wahyunto, 2024). Dengan menciptakan ruang untuk konsep-konsep baru dan mendorong inovasi staf, pemimpin transformasional mempromosikan kreativitas dan kemampuan beradaptasi (Tecoalu et al., 2022). Mereka menumbuhkan budaya belajar seumur hidup dimana kegagalan dipandang sebagai kesempatan untuk berkembang dari pada sebagai akhir dunia.

Namun, menerapkan kepemimpinan transformatif dalam praktik bukan tanpa kesulitan. Keterampilan Pemimpin harus memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, kesadaran menyeluruh terhadap komitmen, dan dinamika organisasi terhadap perbaikan berkelanjutan (Parashakti et al., 2016). Mereka juga harus mampu menaklukkan oposisi terhadap perubahan dan mencoba melibatkan semua orang (Hadian, 2018). Membangun hubungan yang kuat dan menginspirasi anggota staf dengan sikap yang tulus dan penuh kasih sayang adalah komponen utama dari penerapan kepemimpinan transformasional yang sukses.

METODE PENELITIAN

Jenis-jenis teknik penelitian deskriptif kualitatif. Metode kualitatif deskriptif banyak digunakan dalam penelitian sosial. Menurut Hartanto, tujuan utama kajian pustaka adalah untuk membuat kerangka teori, yang dapat dicapai dengan menyusun referensi dari berbagai proses dan memanfaatkannya sebagai landasan penilaian (Hartanto, 2020). Karya ini merupakan hasil penelitian perpustakaan, khususnya studi yang mengumpulkan informasi dan fakta dari buku-buku (Mirzaqon, 2020). Menurut Hamzah (2020), penelitian kepustakaan mirip dengan suatu peristiwa, baik berupa tindakan maupun karya tulis yang diteliti untuk memperoleh informasi yang tepat dengan mencari penyebab dan tempat asalnya. Salah satu aspek kajian pustaka, menurut Arikunto, adalah mengolah bahan penelitian dengan cara membaca, mencatat, dan menyusun data dari berbagai sumber (Arikunto, 2019). Sari melanjutkan, pengumpulan naskah untuk analisis merupakan proses pengumpulan informasi dalam bahasa simbolik. Beberapa contoh data sekunder atau data jadi yang digunakan dalam tahap pengumpulan data antara lain buku, jurnal, kursus, dan situs web yang dapat dikonsultasikan. Penelitian ini menggunakan analisis historis (pendekatan historis) sebagai salah satu

pendekatannya dan analisis filosofis (pendekatan filsafat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk mendorong dan menginspirasi pengikut untuk melampaui ekspektasi dan demi keuntungan mereka sendiri. Konsep ini menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu menginspirasi anggota timnya untuk mencapai tujuan dan menawarkan manfaat yang substansial kepada mereka. Budaya organisasi merupakan komponen penting lainnya. Perilaku individu dan kelompok mereka membentuk budaya bisnis; perilaku ini berfungsi sebagai model bagi anggota organisasi lainnya dan merupakan komitmen bersama di antara karyawan.

Kami memeriksa literatur yang relevan untuk studi ini untuk melihat bagaimana kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pengembangan budaya perusahaan yang inovatif dan ramah. Sintesis literatur memungkinkan kami untuk membuat kesimpulan penting berikut:

1. Studi ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi budaya perusahaan transformasional. Pembentukan budaya yang inovatif dan inklusif secara langsung di dukung oleh kualitas yang dipupuk oleh gaya kepemimpinan ini, termasuk inspirasi, motivasi dan peningkatan diri.
2. Pengembangan hubungan: ikatan yang kuat dengan karyawan merupakan ciri pemimpin transformasional. Kemampuan mereka untuk benar-benar peduli terhadap kebutuhan dan tujuan setiap orang menumbuhkan lingkungan kerja yang amanah dan mendukung.
3. Pemberdayaan karyawan: pemberdayaan karyawan merupakan ciri kepemimpinan transformasional. Jenis kepemimpinan ini memungkinkan staf untuk mengambil inisiatif, menghasilkan konsep-konsep baru, dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan karyawan dan rasa kepemilikan meningkat sebagai hasilnya.
4. Kreativitas dan inovasi: kepemimpinan transformasional menumbuhkan budaya organisasi yang inovatif dan inklusif dan

mendorong kreativitas dan inovasi. Pekerja terinspirasi untuk menawarkan konsep-konsep segar yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan merasa dihargai.

5. Kesejahteraan dan kepuasan kerja: Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi hubungan yang baik antara kebahagiaan kerja dan kesejahteraan karyawan serta kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota stafnya biasanya menciptakan suasana kerja yang positif dan memuaskan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa budaya perusahaan yang inovatif dan ramah membutuhkan kepemimpinan transformasional. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa bisnis harus menumbuhkan dan mendukung para pemimpin yang dapat merangkul gaya kepemimpinan transformasional untuk mengatasi hambatan dan meraih peluang dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan terus berubah.

Pentingnya kepemimpinan dalam menciptakan budaya yang bersemangat, inklusif, dan kreatif menjadi semakin penting dalam periode perubahan cepat saat ini dan meningkatnya kompleksitas organisasi. Kepemimpinan semakin dipandang sebagai kekuatan yang dapat memotivasi, menginspirasi, dan membangun hubungan yang dapat dipercaya dengan anggota staf selain menjadi proses manajemen atau pengambilan keputusan (Suryadi et al., 2023). Salah satu teori kepemimpinan dalam hal ini adalah yang secara signifikan memengaruhi pengembangan budaya perusahaan yang inovatif dan inklusif adalah kepemimpinan transformasional.

Bernard M. Bass mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pada penciptaan visi bersama, memberikan otonomi kepada karyawan, dan meningkatkan kinerja melalui motivasi internal pada tahun 1985. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan visi bersama adalah komponen kunci dari kepemimpinan transformasional. Menarik merupakan komponen penting dari kepemimpinan transformasional (Anggriany & Hasnawati, 2023). Dengan menyampaikan tujuan dan nilai inti



organisasi secara jelas, pemimpin transformasional dapat memengaruhi karyawan untuk mendukung visi tersebut.

Pemberdayaan karyawan juga merupakan komponen utama kepemimpinan transformatif. Pemimpin transformasional memberdayakan anggota stafnya untuk mengambil alih kendali, menghasilkan ide-ide segar dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, yang mendorong lingkungan kerja yang ramah dan mendukung tempat para anggota staf merasa dihargai dan memberikan kontribusi substansial terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sulistyawati et al., 2022). Oleh karena itu, membantu orang lain dalam mewujudkan potensi penuh mereka sama pentingnya dengan menunjukkan kepemimpinan transformasional.

Individu dan organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh dampak kepemimpinan transformasional pada budaya perusahaan yang kreatif dan ramah. Kepemimpinan transformasional sering kali menciptakan budaya organisasi yang menumbuhkan kreativitas, keramahan, dan kemampuan beradaptasi. Karyawan didorong untuk berkolaborasi, mengembangkan diri secara pribadi, dan menghasilkan jawaban kreatif untuk masalah yang dihadapi bisnis. (Kirana et al., 2021).

Meskipun demikian, terdapat kesulitan dalam mempraktikkan kepemimpinan revolusioner. Memastikan bahwa para pemimpin memiliki sifat-sifat penting dari kepemimpinan yang sukses, seperti kejujuran, integritas, dan empati, adalah salah satu tanggung jawab yang paling menantang (Sidik & Sutoyo, 2020). Lebih jauh lagi, dibutuhkan usaha dan dedikasi berkelanjutan dari semua pihak yang terlibat untuk mengubah budaya perusahaan (Adinata, 2020). Para pemimpin harus mendorong konsensus staf, mendorong diskusi yang jujur, dan membuat rencana komunikasi yang efisien.

Namun, dalam hal menciptakan budaya organisasi yang dihargai oleh orang-orang, keuntungan jangka panjang dari kepemimpinan transformasional jauh lebih besar daripada kerugiannya. Menurut penelitian, perusahaan dengan kepemimpinan transformasional biasanya memiliki peningkatan hasil, peningkatan kreativitas, dan peningkatan tingkat retensi karyawan (Nurrahmi et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa bisnis pada akhirnya dapat

mencapai hasil yang luar biasa dengan berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan transformatif.

Cara lain untuk menggambarkan kepemimpinan transformasional adalah ketika para pemimpin menggunakan stimulasi intelektual dan pesona untuk memberi energi dan mengubah perusahaan mereka. Pemimpin transformasional, menurut Hakim (2018), adalah mereka yang memprioritaskan pengaktifan kembali pengikut mereka dan organisasi mereka secara keseluruhan daripada mengeluarkan arahan dari atas ke bawah (Sofiah Sinaga et al., 2021).

Meskipun merupakan aspek terpenting dari manajemen, kepemimpinan dan manajemen bukanlah hal yang sama. Kemampuan untuk membujuk orang agar berjuang mencapai tujuan dan sasaran dikenal sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen, bersama dengan tugas-tugas lain termasuk pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian (Aji Baskoro, 2019). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang inklusif dengan ciri-ciri kharismatik, mendorong pertumbuhan intelektual, menawarkan inspirasi dan motivasi, dan mempertimbangkan kepentingan setiap bawahan (Dewi, 2022).

B. Sejarah kepemimpinan Transformasional

Sejarah awal mula kepemimpinan transformasional adalah bahwa kepemimpinan ini muncul pada awal abad ke-20. Menurut penelitian ini, baik sifat pemimpin maupun sifat pemimpin itu sendiri menentukan kepemimpinan yang sukses. Di antara sifat-sifat individu pemimpin yang telah diteliti meliputi status ekonomi, IQ, dan urutan kelahiran. Karena teori sifat sering kali tidak sesuai dengan keadaan dan situasi yang dihadapi pemimpin, metode kepemimpinan ini menjadi sasaran kritik. Lebih jauh, pemimpin perlu lebih mudah beradaptasi dan inklusif selain menjadi pembuat kebijakan (Khairuddin, 2021).

Teori kepemimpinan transformasional dimulai ketika Pada tahun 1978, James McGregor Burns merilis karya pentingnya tentang kepemimpinan transaksional dan transformasional. Motivasi dan etos kerja anggota ditingkatkan oleh konsep kepemimpinan kepemimpinan transformatif. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada melayani diri sendiri dan tim.



Fokus kepemimpinan transformasional lebih pada apa yang dapat Anda kontribusikan kepada perusahaan. Kepemimpinan transaksional lebih memperhatikan apa yang dapat Anda peroleh dari pemerintah.

Paradigma kepemimpinan baru lebih menekankan pada perasaan, nilai, dan tindakan pemimpin simbolis daripada yang sebelumnya, yang berkonsentrasi pada proses dan tindakan logis para pemimpin. Oleh karena itu, tulisan-tulisan awal tentang teori kepemimpinan transformasional dan karismatik telah menjadi yang paling banyak diteliti dalam 20 tahun terakhir. Teori kepemimpinan transformasional dikembangkan berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan karismatik. Weber adalah pelopor subjek ini. Ia berpendapat bahwa, dibandingkan dengan yang lain, otoritas seorang pemimpin karismatik mungkin menguntungkan dirinya sendiri.

Seperti yang ditunjukkan oleh Martin Luther King, Gandhi, dan Hitler, kemampuan kepemimpinan sering kali muncul ketika mencoba membujuk orang lain untuk mengikutinya. Baru pada awal abad ke-21 paradigma kepemimpinan transformasional ini digunakan di sekolah; sejak saat itu, serangkaian praktik yang lebih sesuai telah muncul. Prosedur sekolah yang, setidaknya pada tahun 1990-an, sangat terkait dengan citra administratif perlu mengadopsi pendekatan ini (Noor & Dartim, 2021).

C. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins, seorang pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan mereka sendiri dan memiliki kapasitas untuk memiliki pengaruh yang mendalam dan luar biasa pada mereka menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Gibson dkk. mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kapasitas seorang pemimpin untuk mendorong dan menginspirasi pengikutnya untuk menghasilkan hasil yang lebih baik daripada yang diantisipasi. Dalam bukunya *"The Art Of Leadership,"* Ordway Teod mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses membujuk orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan mengevaluasi dampaknya pada pengikutnya, seorang pemimpin dapat diklasifikasikan sebagai pemimpin transformasional.

Mengaktifkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi, memotivasi bawahan untuk memprioritaskan tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi, dan meningkatkan kesadaran mereka tentang pentingnya hasil pekerjaan adalah cara-cara untuk memengaruhi bawahan. Diperkirakan bahwa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan lingkungan yang penuh rasa hormat, loyalitas, dan kepercayaan bersama antara pemimpin dan staf mereka. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian untuk memahami sepenuhnya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan keterlibatan kerja karyawan. (Angelia & Astiti, 2020).

Dengan menghasilkan ide-ide inovatif, membina hubungan kolaboratif, dan mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kesadaran di antara para pengikutnya. James MacGregor Burns mengklaim dalam Sri Rahmi Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin dan para pengikutnya bekerja untuk meningkatkan motivasi dan moral. Tingkat kepercayaan, kepatuhan, rasa hormat, kesetiaan, dan kekaguman para pengikutnya adalah metrik yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan ini. Metrik ini digunakan karena para pemimpin transformasional menginspirasi orang-orang mereka untuk terus berkembang guna memenuhi tujuan organisasi (Farid, 2024).

Pemimpin transformasional, menurut House et al. dalam Tatty dan Dedy, adalah para reformis yang dapat membantu menumbuhkan suasana kebanggaan dan kesetiaan, bukannya intimidasi dan ketakutan. Berikut ini adalah peran strategis pemimpin reformasi:

1. Meningkatkan cara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya terlihat, serta kualitas dan outputnya, sekaligus meningkatkan semangat bawahan.
2. Selain mengidentifikasi dan mendokumentasikan kegagalan sumber daya manusia, mengidentifikasi alasan di baliknya dan membantu bawahan dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Membangun tempat kerja yang produktif, menunjukkan kepemimpinan yang kreatif, dan mengajarkan karyawan cara menyelesaikan tugas.

Menurut Engkoswara dan Aan, pemimpin transformasional adalah mereka yang memiliki perspektif jangka panjang dan bekerja untuk memajukan organisasi—tidak hanya untuk saat ini, tetapi juga untuk masa depan. Oleh karena itu, pemimpin visioner juga dianggap sebagai pemimpin transformasional (Akbar & Imaniyati, 2019).

D. Budaya Organisasi Yang Inklusif dan Inovatif

Persepsi karyawan terhadap budaya organisasi bukan apakah mereka menyukainya atau tidak menjadi fokus penelitian budaya organisasi. Dengan kata lain, istilah "budaya" bersifat deskriptif. Semua anggota organisasi memiliki persepsi yang sama, yang dikenal sebagai budaya organisasinya. Menurut Luthans dalam Laksmi, budaya organisasi terbentuk dari standar dan prinsip yang mengarahkan perilaku anggotanya. Agar sesuai dengan lingkungannya, setiap anggota akan bertindak dengan cara yang sesuai dengan budaya yang dominan.

Lebih jauh, menurut Druicker, budaya organisasi adalah seperangkat aturan untuk menyelesaikan masalah internal dan eksternal yang terus-menerus diterapkan oleh suatu kelompok dan kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai pendekatan yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah yang terkait dengan hal tersebut di atas (Rivai, 2020). Sutrisno mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat norma, nilai, dan standar yang berlaku lama, diterima, dan dipatuhi yang berfungsi sebagai kerangka kerja tentang bagaimana anggota organisasi seharusnya bersikap dan menghadapi tantangan. Budaya organisasi, menurut Hofstede (1980), adalah kumpulan nilai, sikap, persepsi, dan simbol yang diutamakan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Penting untuk menyertakan deskripsi budaya organisasi dalam deskripsi tersebut karena hal itu menunjukkan bagaimana anggota memandang nilai-nilai organisasi melalui interaksi sosial dan simbol-simbol organisasi. Sebagai wahana untuk menghasilkan komoditas atau jasa, organisasi juga menciptakan artefak atau rumah yang menggambarkan interaksi para anggotanya (Slahanti & Setyowati, 2022).

Manfaat manajemen keberagaman dalam organisasi meliputi pemenuhan harapan pelanggan, peningkatan penyelesaian masalah melalui berbagai

sumber pengetahuan, memperkuat posisi kompetitif organisasi, meningkatkan produktivitas dalam tugas-tugas yang menantang, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi pelanggan dengan anggota organisasi yang serupa. Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat berbagai praktik manajemen keberagaman atau keberagaman dan inklusi, termasuk:

1. Memastikan bahwa perusahaan memiliki staf yang beragam dari berbagai latar belakang, termasuk jenis kelamin, ras, etnis, orientasi seksual, dan lainnya, selama proses perekrutan dan pengembangan. Selain itu, memastikan bahwa pilihan pengembangan karier adil dan inklusif bagi pekerja dari berbagai latar belakang.
2. Pelatihan diperlukan untuk menjamin bahwa anggota staf mendapat informasi yang tepat tentang keberagaman dan kepekaan budaya, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi dengan berbagai kolega dan memberikan layanan yang ramah dan kompeten kepada berbagai klien. Selain itu, pelatihan dapat mendorong lingkungan kerja yang inklusif dan memuaskan bagi semua orang dan mengurangi tindakan diskriminatif.
3. Mempermudah setiap karyawan untuk berpartisipasi dan memiliki akses ke berbagai inisiatif dan kegiatan organisasi: Para pemberi kerja diharuskan untuk menjamin bahwa semua pekerja memiliki akses dan partisipasi yang sama dalam berbagai program dan kegiatan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi bagi perusahaan, serta merasa dihargai dan diakui. Selain mengurangi diskriminasi, memperluas akses dan partisipasi membantu memperkuat budaya keberagaman dan inklusivitas organisasi.
4. Perusahaan juga harus mendorong rasa hormat terhadap keberagaman individu di tempat kerja. Perusahaan memastikan bahwa perekrutan, penempatan, dan promosi anggota staf ditentukan oleh keterampilan dan kualifikasi mereka untuk posisi tersebut, bukan oleh latar belakang



budaya, agama, atau etnis mereka(Mudatsir, 2021).

partisipasi dalam pengambilan keputusan(Serang et al., 2024).

Lebih jauh lagi, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari budaya perusahaan yang inklusif dalam berbagai cara, termasuk:

1. Meningkatkan kinerja: Penelitian menunjukkan bahwa bisnis dengan budaya perusahaan yang inklusif mengungguli bisnis yang tidak memilikinya.
2. Mendorong inovasi: Berbagai sudut pandang dan pengalaman hidup dapat mendorong kreativitas dan membantu bisnis dalam menghasilkan jawaban baru untuk berbagai masalah.
3. Meningkatkan retensi karyawan: Pekerja lebih cenderung bertahan dengan perusahaan ketika mereka merasa dihargai dan dihormati.
4. Meningkatkan citra bisnis: Organisasi dengan budaya inklusif lebih dikenal dan menarik bakat-bakat terbaik.

Beberapa strategi untuk membangun dan mempertahankan budaya tempat kerja yang inklusif meliputi hal-hal berikut:

1. Membuat komitmen: Para pemimpin perusahaan harus berjanji untuk membangun tempat kerja yang inklusif dan memberi tahu semua karyawan tentang hal itu.
2. Penyebaran pengetahuan: Sangat penting untuk menyebarkan informasi tentang keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja. Pelatihan, seminar, dan inisiatif pendidikan lainnya dapat membantu mencapai hal ini.
3. Mendorong rasa hormat: Membangun tempat kerja di mana setiap orang diperlakukan dengan hormat dan sopan sangatlah penting. Menegakkan undang-undang antidiskriminasi dan mempromosikan komunikasi yang jujur dan terbuka adalah dua metode untuk mencapai hal ini.
4. Pemberdayaan karyawan: Sangat penting untuk memberikan setiap pekerja kesempatan untuk mewujudkan potensi terbesar mereka. Hal ini dapat dicapai dengan menawarkan kesempatan untuk pendidikan, kemajuan karier, dan

Selain meningkatkan produktivitas karyawan, budaya organisasi dibentuk secara signifikan oleh pemimpin transformasional(Dwivedi et al., 2020), tanamkan kemandirian pada peserta dalam organisasi dan dorong mereka untuk terus memunculkan ide-ide segar(Zheng et al., 2019), meningkatkan kinerja organisasi melalui penyelesaian konflik, budaya organisasi, dan etika kerja; bahkan pendampingan anggota organisasi oleh pemimpin transformasional dapat dimanfaatkan untuk meramalkan keberhasilan unit organisasi.

Hasilnya, studi tentang peran kepemimpinan transformasional dalam menciptakan budaya perusahaan yang inventif dan inklusif menawarkan sudut pandang yang komprehensif tentang strategi kepemimpinan dalam berbagai situasi. Para pemimpin dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk menginspirasi, memotivasi, dan memperkuat hubungan mereka dengan karyawan dengan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang prinsip dan hasil kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional melibatkan penciptaan masa depan yang lebih baik bagi bisnis dan para pekerjanya selain menerapkan perubahan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat dikatakan bahwa Penggunaan kepemimpinan transformasional telah memiliki dampak signifikan pada budaya bisnis yang inklusif dan inovatif. Tempat kerja yang inklusif, kreatif, dan inspiratif dapat dibangun oleh para pemimpin transformasional melalui inspirasi, pemberdayaan, dan hubungan interpersonal yang solid. Oleh karena itu, menciptakan komunitas yang bermakna dan produktif di dalam suatu organisasi sama pentingnya dengan menerapkan kepemimpinan transformatif.

Berdasarkan uraian di atas, inti makna kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi terciptanya tempat kerja yang kreatif, memotivasi, dan inklusif. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota staf mereka karena hubungan yang kuat, pemberdayaan, dan satu tujuan. Kepemimpinan transformasional umumnya





menghasilkan peningkatan kinerja, retensi staf, dan budaya perusahaan yang lebih inovatif. Untuk mengatasi tantangan dan meraih peluang dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan terus berkembang, organisasi harus memupuk dan membantu para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional.

Saran-saran

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang inklusif dan inovatif. Pemimpin yang transformasional harus memiliki visi yang jelas, membangun rasa percaya dan kolaborasi di antara tim, serta memberdayakan anggota untuk berinovasi. Dengan menghargai keberagaman, memberikan teladan, dan menciptakan struktur yang mendukung, pemimpin dapat mendorong ide-ide segar dan solusi kreatif. Selain itu, sistem umpan balik yang konstruktif dan evaluasi yang fokus pada perkembangan anggota tim juga sangat penting. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan berkembang secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Ahmad Muktamar, Faisal, Joaquim Pinto, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 105–119.
- Aji Baskoro, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2), 69.
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187.
- Anggriany, E., & Hasnawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1239–1246.
- Bakhri, S., Harjadisastra, D., & Khiswari, M. Z. (2022). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi : Sebuah Kajian Pustaka. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 1262–1271.
- Dewi, R. (2022). Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(2), 150–156.
- Dwivedi, P., Chaturvedi, V., & Vashist, J. K. (2020). Transformational leadership and employee efficiency: knowledge sharing as mediator. *Benchmarking: An International Journal*, 27(4), 1571–1590.
- Farid, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1767–1780.
- Hadian, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas serta Implikasinya pada Pelayanan Publik. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 26–43.
- Hermanto, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Orientasi Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Peran Mediasi Knowledge Management (Studi Pada PDAM Di Nusa Tenggara Barat). *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 343–356.
- Khairuddin. (2021). rmasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 27–33.
- Kirana, K. C., Setyawati, N. D., & Kurniawan, I. S. (2021). Memperkuat Ocb: Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik: Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, Vol. 15(No. 2), 354–363.
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan





- Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159.
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56.
- Mudatsir, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Educational Journal of Islamic Management*, 1(2), 55–67.
- Noor, I. H., & Dartim, D. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul. *Iseedu: Journal of Islamic Educational Thoughts and Practices*, 5(1), 68–84.
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 20–35.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43.
- 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.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Serang, S., A. D. D. P., Siadi, & Kadir, A. (2024). Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman Dan Kesetaraan Dalam Tempat Kerja. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 466–473.
- Sidik, A. R., & Sutoyo, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1), 69–79.
- Slahanti, M., & Setyowati, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dalam Budaya Organisasi. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 23(2), 108–119.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Suryadi, I., Pamungkas, R. W. P., Wahyudi, F. S., & Setiawan, T. (2023). Peran Kepemimpinan Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Pendidikan. In *Of International Multidisciplinary Research* (Vol. 1, Issue 2).
- Tecoalu, M., Tj., H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119–143.
- Wahyunto, E. (2024). *Menakar Kinerja dan Profesi Dosen*.
- Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jsmb*, 7(1), 46–53.
- Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 888–918.

