

STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KAJIAN LITERATUR

Tuffahul Humairoh

Universitas Trunojoyo Madura

Nasim

Universitas Trunojoyo Madura

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jalan Raya Telang, Kecamatan Kamal, Bangkalan, Madura, Jawa Timur

Korespondensi penulis: tuffahulhumairoh@gmail.com

***Abstract.** Transformational leadership is a leadership style carried out by leaders by motivating and empowering the people they are responsible for working together to realize the company's vision. Leadership style is very influential between leaders and their subordinates will support all aspects in it including the performance and motivation of its employees which of course will have an impact on the performance of the company as a whole. The research uses the literature study method by collecting materials sourced from various journals. Based on the results of the available literature, it can be concluded that transformational leadership style has a positive effect on several aspects of the company. This can increase employee confidence, commitment, and involvement in achieving organizational goals*

***Keywords:** Transformational Leadership, leadership style, performance*

Abstrak. kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin dengan memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Gaya pemimpin sangat berpengaruh antara pemimpin dan bawahannya akan mendukung semua aspek di dalamnya termasuk kinerja dan motivasi para karyawannya yang tentu saja akan memiliki dampak terhadap kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Penelitian menggunakan metode studi literatur dengan mengumpulkan bahan materi yang bersumber dari berbagai macam jurnal. Berdasarkan hasil literatur yang tersedia dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif di beberapa aspek perusahaan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberikan contoh yang baik kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, gaya kepemimpinan, kinerja

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “Leadership”, namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antar seseorang dengan suatu kelompok. Menurut Komariah (2014), kepemimpinan mempunyai kepentingan yang sama. Selain itu, Kepemimpinan juga merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Menurut Asmarazisa (2016), kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan memiliki kerja sama yang baik. Dengan cara memiliki kesepakatan yang sama serta memiliki mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk sampai ke tujuan yang dicapai. Selain itu Ray Smith seorang CEO Bell Atlantic memberikan suatu sambutan pada konferensi di Universitas Princeton, dia mengatakan bahwa dia memiliki visi yang baru tentang kepemimpinan tipe baru yang muncul di perusahaan Amerika Serikat (AS). Smith menyatakannya: suatu dialog dan suatu ikatan intelektual yang sebenarnya dengan orang-orang yang menghasilkan barang dan kontrak sosial baru, suatu komitmen moral pada karyawan kita bahwa kita akan menjadi partner mereka dalam mengalokasikan sumber daya perusahaan dan merealisasikan visi perusahaan.

Apabila diamati dalam dunia politik negara kita pada saat ini, dapat dilihat dari beberapa contoh pemimpin dengan berbagai macam sifat, gaya dan perilakunya terhadap para pengikutnya. Misalnya, dalam era reformasi ini kita tahu bahwa Amien Rais, Gus Dur dan Megawati merupakan salah satu bentuk tokoh pemimpin. Dari observasi pada perilaku para pendukung masing-masing pemimpin tersebut, bisa dilihat bahwa ada pendukung yang rela berkorban hanya untuk pimpinannya tanpa mengharapkan imbalan untuk dirinya sendiri. Sedangkan di pihak lain kita juga bisa melihat perilaku para pendukung yang sekedar hanya melakukan apa yang diharapkan pemimpinnya dengan imbalan yang setimpal. Secara sederhana hal tersebut dapat menggambarkan suatu perbedaan antara pemimpin transformasional dan transaksional.

Menurut Saleem(2015) dalam fenomena yang terjadi berdasarkan jurnal yang ditulisnya yaitu mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan jabatan, didalam penelitian tersebut dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pengaruh secara positif terhadap kepuasan jabatan didalam bidang politik sehingga melalui gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kepuasan terhadap jabatan orang-orang yang berhubungan termasuk setiap karyawan yang berada dibawah kepemimpinan seseorang tersebut (Kurniawan 2018).

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan, jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai. Selain itu dalam kepemimpinan transformasional Sistematis dapat berpengaruh, terhadap seorang pemimpin masuk kedalam bagian struktur (pemimpin formal) yang mempengaruhi besarnya kewenangan yang dimiliki dan batas-batas pengaruh itu dilakukan oleh orang, pekerja pola hubungan.

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Pada gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berpikiran untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Robbins dan Judge (2008) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (reinvent) karakter diri individu individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan.

Gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang juga baik bagi para karyawannya. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Candra, 2013). Hasil penelitian mengemukakan. Penelitian yang ditulis (Prahesti, Riana, and Wibawa 2017) bahwa semakin tinggi peran ekstra yang dimiliki oleh karyawan koperasi-koperasi di

Tabanan, maka akan semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan (Yammarino et.al, 1993; Humphreys, 2002; Bass et.al, 2003 dalam Candra, 2013). Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya akan mendukung semua aspek di dalamnya termasuk kinerja dan motivasi para karyawannya yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Pada gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin menciptakan visi, lingkungan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk berprestasi. Implikasinya bawahan akan merasa kagum, percaya, dan berkomitmen pada pimpinan. Hal ini yang menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja bawahan.

Yukl (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa hal itu melibatkan proses di mana terdapat kesengajaan dalam pengaruh yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain yang bertujuan untuk membimbing, pengawasan struktur, dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. (dalam Army Cahaya Putra Rustamaji dkk, 2017). gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Knicki dan Kreitner (2014:218).

Selanjutnya, menurut Asmarazisa (2016), kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan memiliki kerja sama yang baik. Dengan cara memiliki kesepakatan yang sama serta memiliki mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk sampai ke tujuan yang dicapai. Selain itu Ray Smith seorang CEO Bell Atlantic memberikan suatu sambutan pada konferensi di Universitas Princeton, dia mengatakan bahwa dia memiliki visi yang baru tentang kepemimpinan tipe baru yang muncul di perusahaan Amerika Serikat (AS). Smith menyatakannya: suatu dialog dan suatu ikatan intelektual yang sebenarnya dengan orang-orang yang menghasilkan barang dan kontrak sosial baru, suatu komitmen moral pada karyawan kita bahwa kita akan menjadi partner mereka dalam mengalokasikan sumber daya perusahaan dan merealisasikan visi perusahaan.

Komitmen karyawan karyawan adalah sebuah isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, baik secara teori maupun praktik. Namun demikian, sampai saat ini masih ada perbedaan besar baik dalam konsep, teori, dan faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Studi tentang faktor-faktor penyebab munculnya komitmen organisasi telah banyak diteliti oleh para ilmuwan. Dua di antara faktor-faktor yang menjadi penyebab munculnya komitmen organisasi adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dimiliki. Meskipun secara teoritis variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memperlihatkan nilai-nilai positif, namun banyak penelitian empirik menunjukkan perbedaan hasil yang signifikan.

Menurut Saputra dan Rumangkit (2021), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah budaya organisasional, karena budaya organisasional adalah sebuah identitas yang ada dalam organisasional yang membedakan budaya organisasional dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasional dapat membantu mengarahkan karyawan dalam organisasi untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan bentuk budaya organisasional yang perusahaan inginkan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mengamalkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasional pada perusahaan dengan sebaik-baiknya, karena ingin untuk tetap tinggal dalam perusahaan, bekerja lebih keras dan setia pada organisasinya.

Menurut Bass (1985) menyediakan versi kepemimpinan transformasional yang lebih luas dan telah diperbaiki yang didasarkan pada, tetapi tidak secara penuh konsisten dengan, karya awal Burns (1978) dan House (1976), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bisa diterapkan untuk situasi di mana hasil tidak positif, dan dengan menggambarkan kepemimpinan transaksional serta transformasional sebagai kontinum tunggal bukan sebagai jenis mandiri yang timbal balik (Yammarino, 1993).

Bass (1985, h. 20) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, dengan (a) meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal, (b) membuat pengikut mengalahkannya kepentingan sendiri demi tim atau organisasi, dan (c) menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi. Suatu elaborasi dari dinamika proses transformasi diberikan dalam model kepemimpinan transformasional dan transaksionalnya (Bass, 1985, 1990; Bass & Avolio, 1993, 1994). Klarifikasi tambahan dari model ini diberikan oleh Avolio di dalam bukunya *Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organizations* (1999).

Kepemimpinan transformasional juga mempunyai peran penting dalam menciptakan komitmen karyawan karena dapat memberikan arahan kepada perubahan yang lebih baik. Peran seorang pemimpin adalah dapat mengarahkan anggotanya dalam kegiatan organisasi yang mana bila seorang pemimpin dapat mengayomi bawahannya maka bawahan akan memiliki semangat untuk dapat bekerja secara bersungguh-sungguh. Hal ini mengingat kepemimpinan transformasional akan memberikan dorongan dan semangat kepada bawahannya untuk mencapai tujuan, pemimpin yang berkomitmen untuk memperhatikan masalah yang dihadapi oleh pengikut mereka dan perkembangan kebutuhan setiap pengikut (Ridwal, 2018).

Menurut Indrayanto (dalam Robertus gita, 2016) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Jadi, berdasar penjelasan di atas gaya kepemimpinan memang hal yang penting dimiliki oleh seorang pemimpin di dalam memimpin.

Keberhasilan pada suatu organisasi sangat tergantung pada orang-orang yang ada di dalamnya, orang-orang yang berkerja dalam organisasi tersebut harus memiliki komitmen juga integritas serta memiliki sikap dan karakter yang profesional. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang ada dalam sebuah organisasi. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku, kinerja, serta kesejahteraan karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin dengan memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Secara definitif, kepemimpinan transformasional adalah bentuk nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang termasuk di dalamnya perubahan sebagai bentuk terobosan baru. Seorang pemimpin dengan gaya transformasional diyakini bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang menerapkan transformational leadership biasanya memiliki pandangan visioner dan juga mampu memfasilitasi karyawan atau bawahannya untuk mengasah skill yang diperlukan.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sehingga kepemimpinan sektor publik juga tidak bisa dilepaskan dari proses berjalannya suatu organisasi publik. Suryono (2011: 5). Fenomena kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada keberadaan organisasi, bahkan bisa dianggap sebagai inti dari organisasi itu sendiri. Sistem organisasi dapat berjalan dengan baik apabila ia dikendalikan oleh pemimpin yang memiliki komitmen untuk mengoptimalkan fungsi, peranan dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma “kepemimpinan Baru” (Bryman, 1992), yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka. Didalam analisis konten dari artikel yang diterbitkan dalam *leadership quarterly*, low dan gender (2001) mendapati bahwa sepertiga penilaian adalah tentang kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan karismatik.

Seperti dinyatakan secara tersirat oleh nama itu, kepemimpinan transformasional adalah proses yang mengubah orang-orang. Hal ini peduli dengan emosi, nilai etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Hal ini termasuk menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh. Kepemimpinan transformasional mencakup bentuk pengaruh luar biasa yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari pada yang biasanya diharapkan dari mereka, ini adalah proses yang sering kali menyertai kepemimpinan karismatik dari visioner.

Menurut Robbins dalam Setiawan and Muhith (2013) kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori kepemimpinan yang modern dimana suatu gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, beliau mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang jelas adalah dimana sebuah proses pimpinan dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut Wutun, kepemimpinan transformasional memiliki konsep dari Bass. Dimana bassini merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang dapat menjelaskan lebih rinci atau secara tepat dalam menggambarkan polaperilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain. Wutun juga menyatakan bahwa pemimpin selalu berusaha untuk memperluas dan meningkatkan kebutuhan yang melebihi minat pribadi serta bertujuan untuk mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan.

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya.

Menurut Hakim (2018) mengungkapkan bahwa para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat Top Down, artinya suatu Pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian akan dikomunikasikan kepada rakyat, Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya.

Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai macam persoalan tentang tantangan pada zaman saat ini. Dimana pada zaman sekarang banyak perubahan. Bukan lagi zaman ketika manusia dapat menerima segala apa yang menimpanya, tetapi pada zaman sekarang sangat berbeda pada zaman dahulu karena pada zaman sekarang banyak manusia yang mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Terminology motivasi Maslow mengutip bahwa manusia di era saat ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Oleh sebab itu kepemimpinan transformasional pada zaman sekarang tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga dapat menumbuhkan kesadaran atas adanya pemimpin untuk mengambil alih dalam berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi merupakan sisi yang saling berpengaruh (Diana 2019).

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan dengan bawahannya dengan memberikan arahan yang baik dengan memberikan motivasi para bawahannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. kepemimpinan transformasional gaya pemimpin yang selalu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya yang berbeda-beda yang menyediakan dukungan dan motivasi bagi para karyawannya.

Karakteristik kepemimpinan transformasional, (Assingily and Mesiono 2019) antara lain :

- a. Pemimpin yang memiliki jiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi
- b. Sebagai bawahan harus mempunyai kesadaran tentang pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan dengan ditambahkan suplemen motivasi serta dukungan dari pemimpin
- c. Seluruh anggota organisasi kepemimpinan transformasional harus rela dan siap berkorban dalam kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini adalah penelitian menggunakan Systematic Literature Reviews (SLR), yakni sebuah sintesis dari studi literatur yang bersifat sistematis, jelas, menyeluruh, dengan mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi melalui pengumpulan data-data yang sudah ada dengan metode pencarian yang eksplisit dan melibatkan proses telaah kritis dalam pemilihan studi. Pada artikel ini, penelitian menggunakan metode studi literatur dengan mengumpulkan bahan materi yang bersumber dari berbagai macam jurnal. Ada beberapa metode yang dapat dilakukan untuk melakukan Studi Literatur, seperti mengupas (criticize), membandingkan (compare), meringkas (summarize), dan mengumpulkan (synthesize) suatu literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Menurut O'Leary (2001) dalam (Sudiro, 2018:145) “Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer, bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo, atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru”. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan. Dengan kata lain, dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan transformasional mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan hormat kepada pimpinannya. Pada akhirnya, bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. (dalam Marissa Yuliani, 2021). Tujuan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Manajer merupakan salah satu yang mempunyai hak dan wewenang dalam mengatur karyawan disebuah organisasi .seorang mengatur karawan salah satunya dengan cara memimpin. Gaya kepemimpinana transformasional merupakan salah satu kepemimpinana yang dapat digunakan dan berdampak positif bagi kinerja karyawan dan manejerial.

Salah satu tujuan seorang pemimpin adalah bagaimana memotivasikaryawannya agar bisa bekerja lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaanatau organisasi, untuk menghadirkan motivasi dalam diri karwan membutuhkankepemimpinan yang efektif. Gaya kepeimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerjakaryawan yang tentunya dengan adanya Motivasi tersebut bisa meningkatkan kinerjakaryawan Shafi(2020).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap manajemen. Meskipun pekerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bentah dan nyaman untuk bekerja,dan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan seorang pemimpin yang dimana tidak semua pemimpin bisa memberikan kepuasan terhadap karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu.Menurut Hani Handoko,kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.(dalam Yuli Wiliandari,2015). Hubungan antar pemimoin dan karyawan harus baik karena dengan adanya hubungan yang baik seorang pemimpin akna lebih mengetahui kebutuhan dan karakteristik dari karyawan tersebut dan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan.

Ciri-ciri kepemimpinan transformasional

Menurut Avolio, dkk dalam (dalam Ummy Fauziah Laili dan Binti Maunah, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal (pengaruh karismatik)

Menurut Sadeghi dan Pihie Idealized pengaruh karismatik atau influence diartikan sebagai perilaku seorang pemimpin yang menjadikannya seseorang yang dikagumi, dihormati, dan diberi kepercayaan dari para anggotanya, sehingga pemimpin tersebut selalu diikuti oleh para anggotanya.

Contoh pada penelitian Morsiani et al, (2016) menyatakan, pengaruh yang ideal di antara para pemimpin dapat menghasilkan keyakinan terhadap karyawan dan kepemimpinannya sendiri. Hal ini akan berdampak kepada hal yang positif, menantang dan membangun kepedulian, optimisme untuk meraih sukses dalam pekerjaan. Karismatik pada penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, diharapkan gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan melalui perilaku dengan berdasarkan pada rasa hormat yang tinggi, perhatian terhadap orang lain, pengembangan profesional dan juga apresiasi.

2. Motivasi inspiratif

Pemimpin yang memiliki sifat inspiratif dapat menetapkan tujuan bersama dan dapat mengaktualisasikan hal-hal yang dianggap penting dan dibutuhkan dalam sebuah Lembaga.

Contoh pada penelitian Aulia Fitri Tsuraya et al (2023) menyatakan motivasi inspirasi bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai. Pemberian motivasi kepada karyawan sangat bermanfaat dan dapat berdampak positif kepada perusahaan

3. Stimulasi intelektual

Menurut Metwayy dan El-b ishbishy Stimulasi Intelektual didefinisikan sebagai perilaku seorang pemimpin yang menantang melalui kreativitas dan inovasi untuk memberikan dorongan kepada anggotanya dengan mengadakan berbagai inovasi dan memecahkan masalah yang sulit untuk dipecahkan.

Contoh pada penelitian Opan Arifudin (2020) menyatakan stimulasi intelektual, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara faktor stimulasi intelektual dengan Kinerja. Hal ini menyatakan kemampuan pemimpin untuk melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah, stimulasi intelektual pemimpin dapat dilihat dari tinggi rendahnya kemampuan pemimpin dalam mengembangkan rasionalitas dan kreativitas karyawan, menghargai ide-ide karyawan. Oleh sebab itu penggunaan stimulasi intelektual pada kepemimpinan transformasional sangat diperlukan oleh manajer.

4. **Pertimbangan individual** Menurut James dan Ogbonna, Individualized Consideration dinyatakan sebagai perilaku seorang pemimpin dengan memperhatikan hal-hal yang menjadi kebutuhan setiap anggota organisasi dan juga bertindak sebagai pembimbing. Dengan kata lain dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang lebih memperhatikan anggotanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip merupakan acuan atau pedoman, dan menjadi ciri khas tersendiri. Yang artinya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri, berbeda dengan yang lain. Terdiri dari beberapa prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional yaitu :

- a. Pandai mengungkapkan rasa, Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang (Senny, Wijayaningsih, and Kurniawan2018). Agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dicapainya.
- b. Kemampuan membangun semangat, Pemimpin harus mempunyai diri yang hangat dan aura semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk bawahannya juga. Ketika bawahan termotivasi dengan pemimpin, akan mudah pemimpin mengontrolnya.
- c. Inovasi Salah satu terobosan ide adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap siaga dengan perubahan yang ekstrem, dan berusaha secepat mungkin untuk adaptasi. Dengan inovasi perusahaan atau organisasi akan tetap bertahan walaupun diterpa perubahan zaman.

- d. Saling tolong menolong Sifat ini harus ditanamkan kepada setiap anggota, tidak terkecuali pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah saling menolong, dan saling menutupi kekurangan. (Lesilolo2013) Terbuka Sikap terbuka harus dimiliki oleh pemimpin pada gaya ini. Karena pemimpin berkomunikasi oleh bawahan secara dua arah, dengan itu harus menerima saran dan kritik secara lapang dada.

Penerapan Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional memberikan banyak generalisasi tentang apa yang khas dari pemimpin yang melakukan perubahan, atau yang bekerja dalam konteks transformasi. Tidak seperti pendekatan kepemimpinan lain, kepemimpinan situasional, kepemimpinan transformasional tidak memberi kumpulan asumsi yang mendefinisikan dengan jelas, tentang bagaimana pemimpin seharusnya bertindak dalam situasi tertentu agar bisa sukses. hal itu memberi cara umum untuk pemikiran tentang kepemimpinan yang menekankan model, inspirasi, inovasi, dan kepedulian pribadi. Kepemimpinan transformasional meminta pemimpin untuk memahami bahwa perilaku mereka terkait dengan kebutuhan pengikutnya serta dinamika yang sedang berubah di dalam organisasi mereka.

KESIMPULAN

kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan dengan bawahannya dengan memberikan arahan yang baik dengan memberikan motivasi para bawahannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kepemimpinan transformasional gaya pemimpin yang selalu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya yang berbeda-beda yang menyediakan dukungan dan motivasi bagi para karyawannya, kepemimpinan ini menepatkan kepentingan organisasi sebagai hal yang utama demi tercapainya tujuan. Kepemimpinan transformasional meminta pemimpin untuk memahami bahwa perilaku mereka terkait dengan kebutuhan pengikutnya serta dinamika yang sedang berubah di dalam organisasi mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 178-187.
- Asmarazisa, Dhenny. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam." *Jurnal Dimensi*5(2):1-15. doi: 10.33373/dms.v5i2.6.
- Asmarazisa, Dhenny. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam." *Jurnal Dimensi*5(2):1-15. doi: 10.33373/dms.v5i2.6.
- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-168.
- Dewi, Merlinnia Sandra dkk (2022). "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Komitmen Organisasional Guru SD". *Jurnal Kolaboratif Sains* 5(8): 534-544.
- Diana, Putri. 2019. "Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." 1-13. doi: 10.31227/osf.io/c8st6.
- Hakim, Ahmad Firman. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*62(2):131-40
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Komariah, A. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim sekolah, kinerja mengajar guru terhadap produktivitas sekolah. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 30(1), 118-125.
- Kurniawan, Ervin. 2018. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Nilai Kepemimpinan Direktur PT Media Rajawali Indonesia." *Agora*6(2)
- Laily, U. F., & Maunah, B. (2022). Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 3(2), 82-92.
- Lesilolo, Herly Janet. 2013. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Rekonstruksi Peran Agama Di Indonesia." *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*1(1):83-93. doi: 10.21831/jppfa.v1i1.1053.
- Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. (2017). How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of nursing management*, 25(2), 119-128.
- Oupen, S.M. dkk(2020). "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD". *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11(1): 32-41.

- Peter, G. 2012. "Northouse, Leadership: Theory and Practice." SAGE publications
- Petter G. Northouse. Kepemimpinan. hal 175. tahun 2013
- Petter G. Northouse. Kepemimpinan. Hal 181. Tahun 2013
- Ridwal. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Sdn Pucung III Kec. Kota Baru Kabupaten Karawang. Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 5(1): 139–157.
- Rustamaji, A. C. P., Purwana, D., & Yohana, C. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(2), 148-161.
- Saleem, Hina. 2015. "The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics." *Procedia -Social and Behavioral Sciences* 172:563–69. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.403.
- Saputra, C. dan Rumangkit, S. (2021). "Komitmen organisasional: peran budaya organisasional dan kepemimpinan transformasional (Studi pada karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung)". *E-BISMA*, 2(1): 40-50.
- Senny, Mei Hardika, Lanny Wijayaningsih, and Mozes Kurniawan. 2018. "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 8(2):197–209. doi: 10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209
- Setiawan, Bahar Agus, and Abd. Muhith. 2013. "Transformational Leadership: Illustration in the Education Organization." 184.
- Suarga, Suarga. 2017. "Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(1):23–33. doi: 10.24252/idaarah.v1i1.4081.
- Suryono, Agus, Prof., Dr., SU., 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Etika dan Standar Profesional Sektor Publik", Malang: UB Press. Usman, Husaini. 2009. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Yuliani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT Akindo Karya Gemilang). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 26-35.