

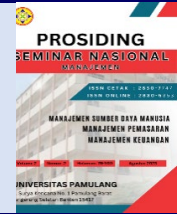


# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 723-726

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur

Amelia Intan Prasasti<sup>1</sup>, Hesekiel J. M. Sitohang<sup>2\*</sup>, Syifa Fauziah<sup>3</sup>  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Corresponding author: e-mail: [tantanprasin1192@gmail.com](mailto:tantanprasin1192@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Maret 2024 Disetujui April 2024 Diterbitkan Mei 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan strategi kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada sebuah perusahaan manufaktur besar di Indonesia. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer senior, observasi lapangan, dan analisis dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional di perusahaan ini mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas secara signifikan. Pemimpin tersebut menerapkan visi yang jelas, memberikan perhatian individual, serta mendorong inovasi dan kreativitas karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah pentingnya mengembangkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam industri manufaktur yang kompetitif.</p>
	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Transformational Leadership; Employee Performance; Manufacturing Industry</i></p>	<p><i>The study aims to analyze the application of transformational leadership strategies and their impact on improved employee performance in manufacturing companies. The research method used is a qualitative approach with case studies at a large manufacturing company in Indonesia. Data was collected through in-depth interviews with senior managers, field observations, and analysis of company documents. Research shows that transformational leaders in these companies are able to motivate, inspire, and empower employees, thus significantly improving performance and productivity. Such leaders implement clear vision, give individual attention, and encourage employee innovation and creativity. The managerial implications of this research are the importance of developing transformational leadership to improve organizational performance in a competitive manufacturing industry.</i></p>

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai potensi penuh mereka. Jenis kepemimpinan ini melibatkan menciptakan visi untuk masa depan dan mengkomunikasikannya secara efektif ke tim. Pemimpin transformatif mampu melibatkan dan memberdayakan pengikut mereka, mempromosikan rasa setia dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan mendorong kreativitas dan inovasi, para pemimpin ini dapat mendorong perubahan dan pertumbuhan positif di dalam tim dan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor kunci yang dapat sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan manufaktur adalah kinerja karyawan mereka. Dalam industri yang cepat dan kompetitif, memiliki tim individu yang sangat termotivasi dan terampil dapat membuat semua perbedaan dalam memenuhi tujuan produksi dan memberikan produk berkualitas tinggi kepada pelanggan. Prestasi karyawan tidak hanya mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasi tetapi juga memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan bisnis secara keseluruhan dan profitabilitas. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan manufaktur untuk memprioritaskan dan berinvestasi dalam strategi yang meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur adalah melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan reguler. Dengan menyediakan karyawan dengan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka lebih siap untuk menangani tuntutan peran mereka dan berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi. Selain itu, program pelatihan dapat membantu meningkatkan moral dan motivasi karyawan, menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dan tingkat retensi. Selain itu, berinvestasi dalam pengembangan karyawan menunjukkan komitmen untuk pertumbuhan dan kesuksesan mereka, yang dapat mempromosikan budaya perusahaan yang positif dan menarik bakat top ke dalam organisasi.

Misalnya, sebuah perusahaan yang secara teratur menawarkan lokakarya tentang teknologi baru atau keterampilan kepemimpinan dapat memberdayakan karyawan untuk tetap di depan tren industri dan menghadapi tantangan baru. Ini dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih inovatif dan fleksibel yang mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar dan mendorong pertumbuhan perusahaan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Turimah (2022) Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang banyak dipilih para pemimpin dalam organisasi. Bentuk kepemimpinan tersebut memiliki beberapa arti yang berbeda-beda menurut beberapa ahli, namun pada dasarnya mengarah pada hal yang sama. Dalam kepemimpinan tersebut umumnya menekankan beberapa nilai-nilai penting pada para bawahannya untuk mencapai kepentingan organisasi. Sehingga para anggota secara khusus dapat melupakan kepentingan pribadi dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan bersama.

### **Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur**

1. Idealized Influence (Pengaruh yang Ideal)  
Pemimpin transformasional harus menjadi teladan yang baik bagi karyawan, menunjukkan integritas, komitmen, dan nilai-nilai yang dianut perusahaan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti jejak pemimpin dan meningkatkan kinerja mereka.
2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)  
Pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi dan misi perusahaan secara jelas, sehingga karyawan dapat memahami tujuan organisasi dan termotivasi untuk berkontribusi mencapainya. Pemimpin juga harus mampu membangkitkan semangat dan antusiasme karyawan.
3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)  
Pemimpin harus mendorong karyawan untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individu)  
Pemimpin harus memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individual karyawan, memberikan dukungan, bimbingan, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

### **Dampak Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur**

1. Peningkatan Motivasi dan Komitmen Karyawan  
Pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi Perusahaan.
2. Peningkatan Kepuasan Kerja  
Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan secara adil oleh pemimpin, sehingga meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.
3. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi  
Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang inovatif.
4. Peningkatan Kinerja Organisasi  
Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi, puas, dan kreatif akan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi pencapaian tujuan Perusahaan.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada sebuah perusahaan manufaktur besar di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer senior, observasi lapangan, dan analisis dokumen perusahaan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema-tema utama terkait penerapan kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional di perusahaan ini mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas secara signifikan. Pemimpin tersebut menerapkan visi yang jelas, memberikan perhatian individual, serta mendorong inovasi dan kreativitas karyawan. Karyawan merasa termotivasi, dihargai, dan didukung untuk mengembangkan potensi mereka. Hal ini berdampak positif pada kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Pemimpin transformasional yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi dalam industri yang kompetitif.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional di kalangan manajer dan eksekutif perusahaan manufaktur. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan membangun visi, memberikan dukungan individual, serta mendorong inovasi dan kreativitas karyawan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif, perusahaan manufaktur dapat meningkatkan kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga mampu bersaing secara berkelanjutan dalam pasar yang dinamis.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan sampel yang hanya terbatas pada satu perusahaan manufaktur. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan sampel yang lebih luas dari berbagai perusahaan manufaktur untuk memperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual lain yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam industri manufaktur.

## REFERENSI

- Alhamidi. (2022). Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia 1 no. <http://jurnal.amalinsani.org/index.php/jisdsm/article/view/69>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554-571.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Safrizal. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. <https://repository.penerbiteureka.com/pt/publications/560183/monograf-kepemimpinan-transformasional-motivasi-kerja-dan-kinerja-pegawai>
- Turimah. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. <https://journal.staimaarifkalirejo.ac.id/index.php/mindset/article/view/28>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Zhu, W., Sosik, J. J., Riggio, R. E., & Yang, B. (2012). Relationships between transformational and active transactional leadership and followers' organizational identification: The role of psychological empowerment. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 13(3), 186-212.