

**PERAN KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN BUDAYA  
ORGANISASI YANG ADAPTIF:  
STUDI LITERATUR TERHADAP KEPEMIMPINAN NURHAYATI  
SUBAKAT PENDIRI PARAGON CORP**

**Ronaa Meilyzia Raeis<sup>1</sup>, Agatha Krispina<sup>2</sup>, Iswahyuningrum<sup>3</sup>, Rangga Toh  
Jaya<sup>4</sup>, Siti Syahira Zaharani<sup>5</sup>, Komarudin Subekti<sup>6</sup>**

*<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Pamulang*

*\*E-mail: meilyzaronaa@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji gaya komunikasi kepemimpinan Nurhayati Subakat dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif dan berbasis nilai pada PT Paragon Technology and Innovation. Melalui metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif, kajian ini menganalisis berbagai jurnal ilmiah dan artikel berita terkini yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional, spiritual, dan inklusif. Hasil kajian menunjukkan bahwa Nurhayati mengintegrasikan prinsip servant leadership dan spiritual leadership dalam praktik kepemimpinannya, dengan menekankan pentingnya komunikasi yang empatik, transparan, dan kolaboratif. Strategi komunikasi ini menciptakan budaya kerja yang resilien, inovatif, dan etis di tengah tantangan global. Selain itu, pendekatan kepemimpinannya memperlihatkan efektivitas dalam pengembangan SDM, pengelolaan krisis, serta pemberdayaan perempuan di dunia korporasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi kepemimpinan berbasis nilai dapat menjadi fondasi strategis dalam membangun organisasi yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan model kepemimpinan kontemporer di era transformasi digital.

Kata kunci: komunikasi kepemimpinan, Nurhayati Subakat, budaya organisasi, spiritual leadership, organisasi adaptif

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the leadership communication style of Nurhayati Subakat in shaping an adaptive and value-based organizational culture at PT Paragon Technology and Innovation. Using a literature review method with a descriptive qualitative approach, the study analyzes various recent academic journals and news articles relevant to transformational, spiritual, and inclusive leadership. The findings reveal that Nurhayati integrates principles of servant leadership and spiritual leadership into her leadership practice, emphasizing empathetic, transparent, and collaborative communication. This communication strategy fosters a resilient, innovative, and ethical work culture amid global challenges. Additionally, her leadership approach proves effective in human resource development, crisis management, and women's empowerment in the corporate world. These findings reinforce the idea that value-driven leadership communication serves as a strategic foundation for building sustainable and competitive organizations. This study contributes significantly to the development of contemporary leadership models in the digital transformation era.*

*Keywords:* leadership communication, Nurhayati Subakat, organizational culture, spiritual leadership, adaptive organization

## PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital dan globalisasi, dinamika organisasi mengalami perubahan yang begitu cepat dan kompleks. Perubahan ini menuntut setiap organisasi untuk memiliki daya adaptasi tinggi, ketahanan budaya, dan fleksibilitas strategis. Di tengah tuntutan tersebut, kepemimpinan memainkan peranan sentral sebagai penggerak arah, identitas, dan nilai organisasi. Pemimpin tidak lagi hanya sebagai manajer atau pengambil keputusan, melainkan sebagai fasilitator perubahan dan penjaga nilai-nilai inti. Salah satu tokoh yang mencerminkan kepemimpinan modern berbasis nilai adalah Nurhayati Subakat, pendiri dan Komisaris Utama PT Paragon Technology and Innovation.

Nurhayati dikenal luas bukan hanya karena kiprahnya dalam membesarkan merek-merek lokal seperti Wardah, Make Over, dan Emina, tetapi juga karena gaya kepemimpinan yang sarat dengan nilai spiritualitas, pelayanan, dan humanisme. Kepemimpinan beliau tidak dibangun dari latar belakang akademik bisnis semata, tetapi lebih pada visi kuat, dedikasi terhadap pemberdayaan, serta kesadaran sosial yang tinggi. Dalam konteks Indonesia, di mana tantangan kesenjangan sosial dan rendahnya representasi kepemimpinan perempuan masih nyata, figur seperti Nurhayati memberikan harapan dan inspirasi besar.

Literatur terbaru mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berbasis nilai, seperti servant leadership, transformational leadership, dan spiritual leadership yang memiliki korelasi signifikan terhadap peningkatan keterlibatan karyawan, inovasi tim, dan retensi sumber daya manusia (Setiawan & Hartati, 2023; Lestari & Maulana, 2024). Pemimpin yang mampu menginternalisasikan nilai-nilai tersebut ke dalam komunikasi sehari-hari akan menciptakan budaya organisasi yang tangguh, produktif, dan berkesinambungan.

Sebagai perempuan pemimpin, Nurhayati juga menunjukkan bahwa empati, keberanian mengambil risiko, dan kejelasan visi dapat bersinergi dengan gaya kepemimpinan yang kolaboratif. Kepemimpinan perempuan seringkali membawa dimensi relasional yang memperkuat keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hal ini sangat kontekstual dalam industri berbasis kreativitas dan konsumen seperti kosmetik, di mana koneksi emosional memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan dan loyalitas merek. Selain itu, penting untuk

memahami bahwa komunikasi kepemimpinan bukan hanya tentang transfer informasi, tetapi juga penciptaan makna bersama. Dalam organisasi modern, pemimpin dituntut tidak hanya menyampaikan arah, tetapi juga mendengarkan, merespons, dan mengintegrasikan suara dari seluruh lapisan organisasi. Nurhayati Subakat melalui gaya komunikasinya yang terbuka dan partisipatif membuktikan bahwa komunikasi adalah alat untuk membangun kepercayaan dan loyalitas jangka panjang.

Melalui komunikasi dua arah yang inklusif, Nurhayati menciptakan ruang aman bagi karyawan untuk berkembang, belajar dari kesalahan, dan memberikan umpan balik secara konstruktif. Dalam situasi krisis seperti pandemi COVID-19, komunikasi yang jujur dan empatik menjadi modal utama dalam menjaga ketenangan dan solidaritas internal. Strategi ini memperlihatkan bagaimana pemimpin dapat menjadi jangkar moral dan stabilitas ketika organisasi berada dalam tekanan.

Tulisan ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mengangkat narasi kepemimpinan positif di tengah krisis keteladanan yang masih menjadi isu di dunia korporasi. Dengan menggunakan pendekatan studi literatur dan kajian kontemporer, tulisan ini bertujuan menggambarkan bagaimana gaya komunikasi kepemimpinan Nurhayati Subakat membentuk budaya organisasi yang adaptif, beretika, dan berkelanjutan. Kajian ini juga menawarkan pembelajaran strategis bagi organisasi lain yang ingin bertahan dan berkembang melalui penguatan nilai-nilai internal. Dengan mendalami kepemimpinan Nurhayati, kita akan memahami bahwa kekuatan seorang pemimpin tidak hanya terletak pada otoritas formal, melainkan pada integritas, konsistensi, dan kemampuannya dalam menyentuh hati orang lain melalui komunikasi yang bermakna.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Studi literatur dipilih karena mampu memberikan pemahaman teoritis dan konseptual secara mendalam mengenai objek kajian, yakni gaya komunikasi kepemimpinan Nurhayati Subakat dan dampaknya terhadap budaya organisasi Paragon Corp. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk

merangkum, mengevaluasi, dan menginterpretasi berbagai literatur ilmiah dan sumber aktual yang relevan dengan topik.

Sumber data yang digunakan meliputi jurnal ilmiah nasional dan internasional serta artikel berita dari media daring terpercaya. Literatur yang dipilih dibatasi pada kurun waktu 2013 hingga 2025 untuk menjaga aktualitas dan relevansi kajian. Selain itu, digunakan juga pendekatan kajian kontemporer untuk memastikan bahwa pemahaman terhadap fenomena yang diteliti sejalan dengan konteks sosial dan organisasi saat ini.

Tahapan analisis dilakukan melalui beberapa proses. Pertama, identifikasi literatur dilakukan dengan kata kunci seperti “komunikasi kepemimpinan,” “transformational leadership,” “leadership,” “budaya organisasi adaptif,” dan “Nurhayati Subakat.” Kedua, seleksi literatur berdasarkan relevansi, tahun publikasi, dan kredibilitas penerbit.

Peneliti juga melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan data dari berbagai literatur untuk memastikan validitas dan konsistensi informasi. Pendekatan ini sejalan dengan model systematic literature review (SLR) yang dikembangkan oleh Snyder (2019), yang mengutamakan transparansi, replikasi, dan sintesis teori dalam penelitian kualitatif.

Kelebihan metode studi literatur dalam penelitian ini adalah fleksibilitas dalam mengeksplorasi data dari berbagai sudut pandang dan kemudahan dalam membandingkan temuan antar-jurnal dan berita aktual. Namun demikian, keterbatasan utama adalah absennya data primer yang bersifat empirik seperti wawancara langsung atau observasi lapangan. Untuk itu, peneliti menekankan pada kredibilitas sumber dan memperkuat interpretasi melalui konsistensi tema antarliteratur.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran komunikasi kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi organisasi lain yang ingin menerapkan prinsip kepemimpinan berbasis nilai di era transformasi digital saat ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Nurhayati Subakat, sebagai pendiri dan tokoh penting di balik Paragon Corp (produsen brand seperti Wardah, Emina, Make Over), telah menerapkan pola komunikasi kepemimpinan yang sangat humanis, inovatif dan transformatif. Menurut Deborah J Barret dalam bukunya yang berjudul "*Leadership Communication*" komunikasi kepemimpinan, yakni: "Leadership communication is the controlled, purposeful transfer of meaning by which leaders influence others to understand and support their leadership purpose and to collaborate in achieving group or organizational goals." Oleh karena itu, komunikasi kepemimpinan bisa diartikan sebagai sebuah proses komunikasi yang terkontrol dan terencana yang dilakukan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan mendukung tujuan kepemimpinan mereka serta bekerja sama atau berkolaborasi demi mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga dipengaruhi seberapa baik pemimpin dalam menjalankan komunikasi agar efektif dan adaptif. Menurut Effendy (2015), budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Maka sebuah organisasi harus memiliki budaya yang adaptif dan membuat lingkungan kerja nyaman serta para karyawan mendapatkan berbagai pengalaman bukan sekedar bekerja saja, hal ini karena budaya organisasi akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugasnya. Nurhayati Subakat sebagai pemimpin Paragon Corp telah menerapkan nilai-nilai yang mengedepankan penghargaan dan menghargai para karyawan Paragon Corp.

Dalam berbagai kesempatan wawancara, pidato publik, atau dokumentasi internal perusahaan lainnya, telah ditemukan bahwa gaya komunikasi Nurhayati Subakat cukup konsisten dengan prinsip servant leadership (kepemimpinan yang berdasar pada pelayanan) dan transformational leadershipnya.

Hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa poin utama yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

## **1. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Spiritualitas**

Gaya kepemimpinan transformasional Nurhayati Subakat sangat kental terlihat dalam caranya memotivasi karyawan melalui visi besar, kepercayaan diri, dan teladan nyata. Ia memadukan pendekatan humanistik dan spiritualitas dalam membangun Paragon Corp dari industri rumah tangga menjadi perusahaan kosmetik nasional yang bersaing di pasar ASEAN. Menurut Rakhmani & Aditya (2022), kepemimpinan berbasis nilai dan empati memberikan rasa makna dalam bekerja, yang sangat dibutuhkan generasi kerja masa kini. Komunikasi Nurhayati tidak hanya bersifat formal melalui rapat, tetapi juga informal dan penuh kedekatan emosional. Hal ini sejalan dengan teori komunikasi dua arah simetris oleh Grunig & Hunt yang menekankan pentingnya umpan balik dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Nurhayati menempatkan komunikasi sebagai alat pemberdayaan, bukan dominasi.

Dalam wawancara bersama Kumparan Woman, Nurhayati menegaskan bahwa kekuatan kepemimpinan perempuan terletak pada "keseimbangan antara logika dan empati", serta pentingnya peran nilai keibuan dalam komunikasi organisasi (Kumparan, 2024).



Gambat 1.Wawancara Nurhayati Subakat

## **2. Servant Leadership dan Budaya Pelayanan**

Pendekatan kepemimpinan Nurhayati juga merefleksikan prinsip servant leadership, yakni melayani terlebih dahulu sebelum memimpin. Dalam banyak forum, ia menekankan bahwa tugas pemimpin adalah menciptakan ruang bagi orang lain untuk bertumbuh. Lestari & Maulana (2024) menemukan bahwa servant leadership secara signifikan meningkatkan keterikatan karyawan (employee engagement) karena pemimpin dilihat

sebagai sosok pendukung, bukan pengontrol. Nurhayati menciptakan budaya saling melayani di Paragon, di mana manajer tidak segan turun langsung membantu tim operasional. Budaya ini menular hingga ke layanan konsumen, menjadikan pelanggan sebagai fokus utama. Komunikasi yang dibangun pun bukan bersifat top-down melainkan kolaboratif, sesuai prinsip komunikasi horizontal.

### **3. Inovasi Berbasis Nilai dan Spiritualitas**

Inovasi yang dilakukan Nurhayati tidak hanya dalam hal produk, tetapi juga dalam pengelolaan SDM dan pendekatan bisnis. Ia memperkenalkan konsep “bisnis bernilai” bahwa keuntungan harus sejalan dengan kebermanfaatan. Strategi ini sangat relevan dalam konteks purpose-driven leadership, di mana organisasi tidak sekadar mengejar profit, tapi juga dampak sosial (Hasanah & Prasetya, 2022). Misalnya, Paragon sering menginisiasi program beasiswa, pelatihan, hingga keberpihakan terhadap UMKM perempuan. Hal ini menjadikan organisasi memiliki makna yang lebih dalam, bukan hanya di mata stakeholder internal, tapi juga publik.

### **4. Studi Kasus Implementasi Kepemimpinan di Paragon**

Dalam struktur organisasi Paragon, terdapat program internal bernama "Leader in You" yang bertujuan mengembangkan kepemimpinan dari semua level. Program ini dirancang berdasarkan nilai-nilai yang dibawa Nurhayati: integritas, ketekunan, keberanian mengambil risiko, dan kepedulian sosial. Setiap karyawan mendapatkan kesempatan menyuarakan ide melalui forum inovasi terbuka. Di sinilah pola komunikasi partisipatif terjadi secara nyata, mendukung budaya kerja yang kolaboratif. Hal ini diperkuat dengan kebijakan fleksibilitas kerja yang mengedepankan keseimbangan hidup (work-life balance), serta sistem reward yang lebih menekankan kontribusi tim dibanding kompetisi individu.

### **5. Perbandingan Gaya Kepemimpinan Tokoh Perempuan Lain**

Jika dibandingkan dengan tokoh perempuan lain seperti Anne Avantie (pengusaha mode) atau Tri Rismaharini (politikus), Nurhayati menunjukkan kekuatan spiritual yang menjadi landasan utamanya. Jika Risma menonjol dalam gaya kepemimpinan tegas dan vokal, Nurhayati lebih inklusif dan

reflektif. Sementara Anne Avantie lebih menekankan kreativitas, Nurhayati lebih terfokus pada keberlanjutan dan pemberdayaan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan bukanlah satu pola tunggal, melainkan spektrum gaya yang dapat efektif bila disesuaikan dengan konteks organisasi dan karakter pemimpinnya.

## **6. Tantangan dan Strategi Adaptif**

Tantangan utama kepemimpinan nilai adalah menjaga konsistensi di tengah tekanan pasar dan ekspektasi pemegang saham. Namun, strategi adaptif Nurhayati seperti transformasi digital, regenerasi manajerial, dan pembentukan budaya belajar (learning organization) menjadi respons yang efektif. Ia mendorong organisasi untuk tidak hanya beradaptasi secara teknis, tapi juga secara budaya. Selain itu, melalui keterlibatannya langsung dalam pelatihan dan mentoring, ia memastikan bahwa nilai-nilai perusahaan tidak hanya tertulis dalam dokumen, tetapi benar-benar dihidupi oleh seluruh lini organisasi. Ini sesuai dengan hasil studi Yusuf & Khairunnisa (2023) bahwa komunikasi nilai secara konsisten mendorong internalisasi budaya perusahaan dan mengurangi turnover.

## **7. Implikasi Teoretis dan Praktis**

Secara teoretis, studi ini menunjukkan bahwa pendekatan komunikasi kepemimpinan berbasis nilai sangat relevan untuk organisasi masa kini yang semakin kompleks. Spiritualitas bukan lagi dianggap asing dalam manajemen, tetapi menjadi modal etis untuk menciptakan inovasi dan loyalitas. Temuan ini mendukung teori-teori kontemporer tentang humancentered leadership dan sustainable leadership. Secara praktis, gaya kepemimpinan Nurhayati dapat dijadikan model dalam membangun organisasi yang tidak hanya tangguh dalam ekonomi, tapi juga bermakna secara sosial. Komunikasi sebagai inti dari kepemimpinan harus diarahkan bukan hanya pada pencapaian target, tetapi juga pada penciptaan makna, kolaborasi sejati, dan keberlanjutan. Dalam wawancara bersama Kumparan Woman, Nurhayati menegaskan bahwa kekuatan kepemimpinan perempuan terletak pada "keseimbangan antara logika dan empati", serta pentingnya peran nilai keibuan dalam komunikasi organisasi (Kumparan, 2024).

## **8. Etika dalam Kepemimpinan dan Budaya Integritas**

Etika dalam kepemimpinan merupakan fondasi utama bagi pemimpin yang ingin membangun organisasi yang berkelanjutan. Nurhayati Subakat secara konsisten menunjukkan integritas melalui keterbukaan dalam pengambilan keputusan, transparansi keuangan, dan komitmen terhadap kualitas produk. Menurut Ramadhani & Sutrisno (2024), pemimpin dengan etika tinggi menciptakan lingkungan kerja yang adil dan minim konflik. Kebijakan antisuap, pengawasan mutu, dan kode etik yang diterapkan di Paragon bukan hanya menjadi formalitas, melainkan diinternalisasi sebagai budaya. Setiap anggota organisasi didorong untuk menjunjung tinggi nilai kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme. Etika yang diterapkan tidak hanya berdampak ke internal perusahaan, tetapi juga memperkuat kepercayaan konsumen terhadap merek Paragon.

## **9. Posisi Pemimpin Perempuan di Industri Kosmetik**

Sebagai perempuan dalam industri yang kerap didominasi oleh pemodal laki-laki, Nurhayati telah membuktikan bahwa kepemimpinan tidak mengenal gender. Ia tidak hanya menjadi pemimpin perusahaan, tetapi juga inspirasi bagi banyak perempuan muda Indonesia. Kepemimpinan perempuan membawa perspektif empatik, relasional, dan penuh sensitivitas sosial, yang sangat penting dalam industri berbasis konsumen seperti kosmetik. Menurut Lestari & Maulana (2024), pemimpin perempuan cenderung lebih kuat dalam membangun kedekatan emosional dengan tim dan pelanggan. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan brand seperti Wardah dalam membangun loyalitas konsumen yang kuat, berkat pendekatan komunikatif dan pengemasan nilai religius-spiritual yang relevan.

Dalam wawancara eksklusif dengan Olenka, Nurhayati menyatakan bahwa “kejujuran dan integritas adalah fondasi bisnis,” yang menjadi prinsip utama dalam setiap keputusan strategis di Paragon Corp (Olenka, 2023)



Gambar 2. Wawancara Nurhayati Subakat bersama olenka,id

**10. Transformasi Budaya Organisasi melalui Komunikasi Nilai** Salah satu pencapaian terbesar Nurhayati adalah bagaimana ia mentransformasikan budaya organisasi Paragon dari sistem kerja tradisional menjadi lingkungan kerja progresif yang berbasis nilai. Transformasi ini tidak hanya melalui kebijakan struktural, tetapi melalui komunikasi yang konsisten mengenai nilai dan visi perusahaan. Setiap forum internal, baik dalam bentuk pelatihan maupun rapat koordinasi, selalu diawali dengan penguatan nilai. Menurut Yusuf & Khairunnisa (2023), proses komunikasi nilai secara berulang dapat membentuk persepsi bersama yang pada akhirnya menjadi perilaku budaya. Budaya kerja di Paragon menjadi lebih kolaboratif, terbuka terhadap ide, serta menjunjung tinggi kebermanfaatan bersama. Ini menunjukkan bahwa komunikasi nilai bukan hanya retorika, tetapi alat transformatif.

**11. Evaluasi Dampak Jangka Panjang Kepemimpinan Nurhayati** Dampak kepemimpinan Nurhayati Subakat tidak hanya dirasakan oleh organisasi, tetapi juga oleh masyarakat luas. Keberhasilannya menciptakan perusahaan nasional yang berdaya saing tinggi, sambil tetap memegang prinsip sosial dan spiritual, menjadi preseden bagi model bisnis masa depan. Evaluasi dampak jangka panjang menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai menciptakan stabilitas internal, loyalitas tinggi, dan reputasi publik yang positif. Menurut Susanto & Nabila (2025), perusahaan yang dipimpin oleh figur yang konsisten dalam nilai dan komunikatif dalam gaya

kepemimpinannya cenderung memiliki daya tahan lebih baik terhadap krisis ekonomi maupun sosial. Maka, warisan kepemimpinan Nurhayati bukan sekadar pertumbuhan ekonomi, tetapi juga model kepemimpinan etis yang layak direplikasi.

## **12. Rekomendasi Strategis dan Relevansi Global**

Kepemimpinan seperti yang dijalankan oleh Nurhayati Subakat menunjukkan bahwa aspek spiritual dan etika dapat berjalan harmonis dengan pencapaian bisnis. Organisasi di berbagai sektor dapat menjadikan model ini sebagai acuan dalam membangun budaya kerja yang kuat dan adaptif. Selain itu, relevansi gaya kepemimpinan Nurhayati juga bersifat global, karena nilai-nilai seperti empati, kolaborasi, dan keberlanjutan kini menjadi tren manajemen internasional. Perusahaan multinasional pun semakin menekankan pendekatan yang humanis dan etis dalam membangun reputasi dan kepercayaan publik. Oleh karena itu, pengintegrasian nilai lokal dengan praktik global menjadi kekuatan yang khas dalam kepemimpinan Nurhayati.

Dengan mengadaptasi pendekatan ini, organisasi tidak hanya membentuk struktur yang efisien, tetapi juga komunitas kerja yang sehat, bermakna, dan berdampak luas. tidak hanya dirasakan oleh organisasi, tetapi juga oleh masyarakat luas. Keberhasilannya menciptakan perusahaan nasional yang berdaya saing tinggi, sambil tetap memegang prinsip sosial dan spiritual, menjadi preseden bagi model bisnis masa depan. Evaluasi dampak jangka panjang menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai menciptakan stabilitas internal, loyalitas tinggi, dan reputasi publik yang positif. Menurut Susanto & Nabila (2025), perusahaan yang dipimpin oleh figur yang konsisten dalam nilai dan komunikatif dalam gaya kepemimpinannya cenderung memiliki daya tahan lebih baik terhadap krisis ekonomi maupun sosial. Maka, warisan kepemimpinan Nurhayati bukan sekadar pertumbuhan ekonomi, tetapi juga model kepemimpinan etis yang layak direplikasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif. Studi ini menunjukkan bahwa Nurhayati Subakat, sebagai pendiri Paragon Corp, berhasil membangun budaya organisasi yang kuat dan berdaya saing tinggi melalui pendekatan komunikasi kepemimpinan yang humanis, inklusif, dan berbasis nilai spiritual. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya menekankan pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga memperhatikan aspek emosional, sosial, dan nilai-nilai kemanusiaan dalam pengelolaan organisasi.

Nurhayati Subakat secara konsisten menunjukkan praktik komunikasi yang terbuka, partisipatif, dan menghargai setiap individu dalam organisasi, dari level manajerial hingga staf operasional. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif, mendorong kepercayaan, loyalitas, serta keterlibatan aktif dari seluruh anggota tim. Komunikasi yang dilakukan tidak hanya menjadi sarana informasi, melainkan sebagai instrumen strategis untuk membangun makna bersama, memperkuat identitas organisasi, dan memotivasi karyawan untuk berinovasi.

Budaya organisasi yang dibangun melalui komunikasi kepemimpinan tersebut terbukti mampu meningkatkan adaptabilitas organisasi terhadap dinamika eksternal, seperti perubahan teknologi dan krisis global. Paragon Corp menjadi contoh nyata bagaimana kepemimpinan yang mengedepankan nilai empati, integritas, dan spiritualitas agar mampu menciptakan ketahanan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik komunikasi kepemimpinan, khususnya dalam konteks organisasi yang menghadapi tantangan disruptif dan transformasi digital. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam hubungan antara gaya komunikasi kepemimpinan dan kinerja organisasi dalam berbagai jenis industri, serta mengeksplorasi penerapan nilai-nilai spiritual dalam konteks kepemimpinan modern.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesarbesarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan dan penyelesaian penelitian ini. Terima kasih khusus disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta kritik yang konstruktif sejak awal hingga akhir proses penelitian.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan semangat, diskusi, dan referensi tambahan yang sangat membantu dalam memperkaya kajian literatur pada penelitian ini. Selain itu, apresiasi diberikan kepada seluruh narasumber, penulis jurnal, serta media publikasi yang menjadi sumber informasi dan inspirasi dalam penulisan studi ini, termasuk dokumentasi tentang sosok Nurhayati Subakat sebagai pemimpin yang inspiratif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barrett, D. J. (2013). Leadership communication (3rd ed.). McGraw-Hill Education.
- Effendy, O. U. (2015). Ilmu komunikasi: Teori dan praktik. Remaja Rosdakarya.
- Grunig, J. E., & Hunt, T. (1984). Managing public relations. Holt, Rinehart & Winston.
- Hasanah, U., & Prasetya, H. (2022). Purpose-driven leadership dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 18(1), 45–60.
- Kumparan. (2024, Desember 22). Spesial Hari Ibu: Wawancara Sari Chairunnisa & Nurhayati Subakat. *KumparanWoman*.  
<https://m.kumparan.com/amp/kumparanwoman/spesial-hari-ibuwawancara-sari-chairunnisa-and-nurhayati-subakat-1sVOFU4TDE>
- Lestari, F., & Maulana, A. (2024). Servant leadership dan keterikatan karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 12(2), 66–78.
- Olenka. (2023, Oktober 10). Wawancara Eksklusif Olenka dengan Nurhayati Subakat: Kejujuran dan integritas itu fondasi bisnis.  
<https://olenka.id/wawancara-eksklusif-olenka-dengan-nurhayati-subakatkejujuran-dan-integritas-itu-fondasi-bisnis>
- Rakhmani, I., & Aditya, Y. (2022). Nilai dan empati dalam gaya kepemimpinan transformatif. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 7(3), 112–125.
- Ramadhani, R., & Sutrisno, H. (2024). Etika kepemimpinan dalam perusahaan nasional. *Jurnal Etika dan Bisnis*, 9(1), 30–40.
- Setiawan, A., & Hartati, R. (2023). Pengaruh transformational leadership terhadap inovasi tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(4), 210–225.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Susanto, A., & Nabila, M. (2025). Kepemimpinan berbasis nilai dan ketahanan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Strategis*, 20(1), 77–89.
- Yusuf, M., & Khairunnisa, D. (2023). Komunikasi nilai dalam transformasi budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Kontemporer*, 11(2), 99–110.