



---

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KETERLIBATAN KERJA DALAM ORGANISASI PERUBAHAN**

**Desti Shalsabila**

*destyshalsabila14@gmail.com*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

**Danang Nugroho**

*danang.nugroho@gmail.com*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

**Nisa Fauziah**

*icaf5516@gmail.com*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

**Muhammad Rizaldy**

*rizaldy08ale@gmail.com*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

**Aldi Ramadhan**

*aldiramadhann2511@gmail.com*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

**Mochammad Yogie Alamsyah Gunawan**

*myogiag1408@gmail.com*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

Alamat: Kampus STIA Bagasasi Bandung Jl. Cukang Jati No.5, Samoja, Kec. Batununggal,  
Kota Bandung, Jawa Barat 40273

Korespondensi penulis :*destyshalsabila14@gmail.com*

**Abstrak.** *Members and leaders are still necessary in organizations today. Leaders are essential in the operation of an organization as they are responsible for creating the vision, mission, and goals of the organization as well as organizing and directing staff members to work according to the leader's direction. However, leadership is not always easy. Leaders face many challenges, especially after the COVID-19 pandemic era ended. Due to such events, employees or members of the organization are unstructured. Therefore, in order for an organization to survive, transformational leadership is needed, especially those in companies. In addition, this transformational leadership role can increase employee engagement and encourage them to continue working hard. This research was conducted with a literature study research methodology, with five journals and theoretical books as reference data. The author found from the analysis of the reference journals that employee performance and their work engagement can be influenced by the transformational leadership style applied by each organization. Based on the research conducted, it can be concluded that transformational leadership has a positive impact on the performance of company organizational members. In addition, transformational leadership allows employees to be more innovative, creative, and loyal to the company.*

**Keywords:** *organization; transformasional leadership; work engagement*

**Abstrak.** Anggota dan pemimpin masih diperlukan dalam organisasi saat ini. Pemimpin sangat penting dalam operasi suatu organisasi karena mereka bertanggung jawab untuk membuat visi, misi, dan tujuan organisasi serta mengatur dan mengarahkan anggota staf untuk bekerja sesuai dengan arahan pemimpin. Namun, kepemimpinan tidak selalu mudah. Pemimpin menghadapi banyak tantangan, terutama setelah era pandemi COVID-19 berakhir. Karena kejadian seperti itu, karyawan atau anggota organisasi tidak terstruktur. Oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat bertahan, kepemimpinan transformasional diperlukan, khususnya yang ada dalam perusahaan. Selain itu, peran kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong mereka untuk terus bekerja dengan keras. Penelitian ini dilakukan dengan metodologi penelitian studi literatur, dengan lima jurnal dan buku teori sebagai data acuan. Penulis menemukan dari analisis jurnal referensi bahwa Kinerja karyawan dan keterlibatan kerja mereka dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh setiap organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

transformatif berdampak positif pada kinerja anggota organisasi perusahaan. Selain itu, kepemimpinan transformasional memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih inovatif, kreatif, dan setia kepada perusahaan.

**Kata Kunci:** organisasi; kepemimpinan transformasional; keterlibatan kerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi diperlukan untuk mengelola siklus kerja perusahaan, apa pun jenis organisasinya. Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat lagi bertahan, berkembang, dan maju tanpa dukungan dan kerja sama dari karyawan yang tepat secara kuantitatif, kualitatif, strategis, dan fungsional. Organisasi dibangun berdasarkan tujuan, visi, dan misi individu yang berpartisipasi. Prinsip organisasi memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai atau tujuan apa yang ingin dicapai organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, perlu ada kontribusi dan kerja sama dari sekelompok orang atau anggota organisasi yang tujuan tersebut harus ditetapkan dengan jelas.

Pemimpin sangat penting untuk mengarahkan dan membimbing anggota organisasi dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Menurut situs resmi Kubik Leadership, kualitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh jumlah pengikutnya atau waktu yang dihabiskan untuk memimpin. Sebaliknya, kualitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuan mereka untuk menciptakan pemimpin baru.

Menurut Atmosudirdjo (Enceng & Aslichati, 2020), Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendorong sekelompok orang untuk mengikuti atau mencontoh, atau yang memancarkan suatu kekuatan yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dia inginkan.

Dalam hal-hal seperti ini, sebuah organisasi harus menerapkan kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional mengajarkan karyawan untuk memprioritaskan pekerjaan mereka dan menempatkan organisasi di atas segalanya, sehingga mereka percaya dan termotivasi untuk melakukan lebih baik.

Sulistiyawati et al.,(2022) Bab ini membahas penelitian teoritis tentang model kepemimpinan transformasional dan bagaimana gaya kepemimpinan ini dianggap dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Prasetyo et al., (2020) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pembentukan visi, perubahan budaya, dan perubahan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional juga mencakup empat komponen utama: pengaruh yang dianggap ideal, motivasi yang memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. (Enceng & Aslichati, 2020)

Studi oleh Rafferty dan Griffin menemukan lima ciri kepemimpinan transformasional yang dapat membedakan satu dari yang lain: visi, komunikasi inspirasional, kepemimpinan yang mendukung, insentif intelektual, dan kesadaran pribadi atau pengenalan pribadi. Struktur yang lebih luas, daya tarik, menekankan pentingnya visi sebagai aspek kepemimpinan. Pemimpin yang karismatik berperilaku dengan cara yang menunjukkan ideologi mereka yang mendukung kejelasan tujuan, fokus tugas, dan konsistensi dan keselarasan nilai. Pemimpin perubahan menggunakan komunikasi inspirasional untuk mengatasi kepentingan pribadi dan meningkatkan motivasi karyawan demi kepentingan kelompok. Manajemen suportif adalah perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti menjaga kesehatan mereka dan menciptakan tempat kerja yang nyaman, intim, dan mendukung secara psikologis. Stimulasi intelektual adalah perilaku yang dapat membantu karyawan menjadi lebih tertarik dan lebih memahami topik yang sedang mereka pelajari. Ini akan membantu karyawan menjadi lebih

siap dan memiliki kemampuan untuk melihat masalah saat ini dari sudut pandang baru. Dengan memuji dan mengakui secara terbuka upaya karyawannya, seorang pemimpin menghasilkan kesadaran pribadi. Ini terjadi ketika seorang pemimpin menghargai dan menghargai pencapaian hasil yang sejalan dengan visinya.

Kepemimpinan transformasional yang efektif dan benar dapat meningkatkan kemampuan kerja anggota atau karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja anggota organisasi. Mampu meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja adalah tujuan kepemimpinan transformasional. Dalam sebuah organisasi, keterlibatan karyawan dapat sangat memengaruhi tujuan organisasi. Ketika anggota merasa nyaman dengan organisasi mereka, mereka mungkin lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dengan lebih baik. Hal ini bahkan dapat membuat mereka berinisiatif untuk melakukan pekerjaan yang di luar tanggung jawab mereka. Anggota yang sangat berkomitmen sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Keterlibatan kerja sendiri didefinisikan sebagai keterlibatan, komitmen, kontribusi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang sangat terlibat dan bersemangat dalam pekerjaannya dan dalam kegiatan perusahaan jangka panjang disebut sebagai keterlibatan kerja sendiri. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan keterlibatan dalam pekerjaan sebagai motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedikasi, dan absorption. Vigor, dedikasi, dan absorption adalah komponen yang terlibat dalam keterlibatan. Vigor adalah energi dan kekuatan mental selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas, ketekunan ketika menghadapi tantangan, dan kemauan untuk menginvestasikan semua upaya dalam pekerjaan Anda dan tetap bertahan meskipun ada kesulitan. Rasa antusiasme, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan yang dialami saat terlibat secara signifikan dalam suatu pekerjaan dikenal sebagai dedikasi. Terakhir, absorption, berarti bahwa karyawan selalu penuh perhatian dan serius terhadap pekerjaan mereka. Mereka yang bekerja menemukan bahwa waktu berlalu begitu cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan mereka. (Angelia & Astiti, 2020)

Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan suasana di mana karyawan merasakan kepercayaan, penghargaan, loyalitas, dan apresiasi kepada pemimpin mereka. Selain itu, karyawan yang memiliki pemimpin transformasional didorong untuk berpartisipasi lebih aktif dalam menghasilkan hasil terbaik bagi organisasi, serta untuk mengungkapkan ide dan pendapat mereka tentang cara meningkatkan organisasi atau bahkan perusahaan mereka sendiri. (Angelia & Astiti, 2020)

Dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dapat memotivasi anggota timnya untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang sama, bukan untuk kepentingan pribadi mereka sendiri, dan menerima penghargaan dan kepuasan daripada keamanan. Dengan cara ini, anggota tim akan merasa lebih baik dan lebih aktif dalam bekerja. Pemimpin tidak hanya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi engagement secara positif, tetapi mereka juga memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat lebih terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemimpin yang baik dapat meningkatkan kinerja dan keterlibatan anggota. (Bismoko et al., 2023)

Penelitian ini sangat penting karena kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu jenis kepemimpinan yang sangat penting dalam organisasi perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, terutama selama peralihan dari pekerjaan online ke pekerjaan pasca COVID-19. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja dalam Organisasi Perubahan”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (Bass, 1995) Pemimpin transformasional memperhatikan apa yang dibutuhkan para pengikutnya dan bagaimana mereka dapat berkembang. Pemimpin transformasional mampu mengubah kesadaran para pengikut tentang masalah dengan membantu mereka melihat masalah dengan cara yang berbeda. Pemimpin transformasional juga dapat mendorong, mendorong, dan mendorong para pengikut untuk melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan kelompok. Joyosentoso (2018) mengungkapkan bahwa tipe kepemimpinan transformasional merupakan model umum dari tindakan pemimpin yang terlihat dan tidak terlihat oleh karyawannya. Dalam gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin melihat kapasitas yang dimiliki setiap anggota stafnya. Gaya kepemimpinan ini menggambarkan filosofi, keterampilan, karakteristik, dan sikap yang konsisten yang membentuk sikap karyawan. Beberapa ahli teori manajemen menciptakan gagasan kepemimpinan transformasional.

### **Tujuan Kepemimpinan Transformasional**

Tujuan kepemimpinan transformasional atau perubahan sama dengan tujuan kepemimpinan visioner dan karismatik, dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengilhami pengikutnya.

### **Manfaat Kepemimpinan Transformasional**

Artikel "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mempengaruhi Keterlibatan Kerja Relawan Organisasi Kemanusiaan" diterbitkan oleh Universitas EduTech-Binus (2020), menjelaskan bahwa seorang pemimpin transformasional mendorong perilaku yang baik dan mendorong anggotanya untuk membantu mengembangkan organisasi. Sebagai organisasi kemanusiaan yang utamanya memimpin para sukarelawan, tindakan pengelola berdampak pada peningkatan keterlibatan relawan sehingga mereka mampu melaksanakan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka dengan sebaik-baiknya.

Kepemimpinan transformasional membantu menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan positif yang menumbuhkan rasa percaya diri karyawan. Seorang pemimpin transformasional dapat dengan mudah memotivasi dan menginspirasi pengikutnya. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan transformasional sangat penting. Kepercayaan sehari-hari dan manajemen makna di tempat kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam penerapan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui penerapan pola koheren yang jelas. Pemimpin transformasional dapat menggunakan kekuatan ideal mereka untuk menanamkan keyakinan positif pada karyawan mereka tentang kepemimpinan mereka sendiri. Ini bermanfaat karena memungkinkan pengikut untuk mengenali dan beradaptasi dengan keinginan dan harapan pemimpin mereka, sehingga pemimpin dapat dengan mudah memotivasi dan menginspirasi pengikut mereka.

### **Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Seorang pemimpin juga harus melakukan kegiatan pengendalian dalam upaya mereka untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Semua tindakan ini harus difokuskan pada tujuan organisasi. Menurut Avolio dkk (Stone et al., 2004), ada beberapa ciri kepemimpinan transformasional:

a. Idealized influence (or charismatic influence)

Menurut pengaruh ideal, atau pengaruh kharismatik, seorang pemimpin transformasional harus memiliki kharisma yang dapat "menyihir" bawahannya untuk bertindak sesuai dengan pemimpin. Seorang pemimpin transformasional menjadi contoh yang dihormati, dihargai, dan

diikuti oleh karyawannya melalui perilaku seperti memahami visi dan misi organisasi, memiliki pendirian yang teguh, konsisten, dan komitmen pada keputusan yang dibuat.

b. *Inspirational motivation*

Seorang pemimpin yang mampu menetapkan standar tinggi dan juga mampu mendorong bawahannya untuk mencapainya dikenal sebagai semangat inspirasional. Pemimpin seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan semangat yang tinggi dari bawahannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin transformasional terus memberikan inspirasi dan motivasi kepada timnya.

c. *Intellectual stimulation*

Pemimpin transformasional dapat mendorong bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan cermat dan logis serta menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, mereka dapat mendorong karyawan mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif sepanjang waktu.

d. *Individualized consideration*

Pertimbangan yang dipersonalisasi mengacu pada cara seorang pemimpin mempertimbangkan setiap anggota timnya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Seorang pemimpin transformasional juga dapat memahami dan menghargai karyawan mereka berdasarkan apa yang mereka butuhkan dan ingin mereka berkembang. (Shalahuddin, 2016)

### **Keterlibatan Kerja**

Menurut Iskandar, Tumbuan, dan Sendow (2019), Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dikenal karena pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalam proses tersebut, dan menganggap hasil kerja mereka sebagai ukuran nilai diri mereka.

### **Tujuan Keterlibatan Kerja**

Tujuan dari komitmen kerja adalah untuk menciptakan lingkungan di mana setiap pekerja akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan. Membangun hubungan interpersonal yang kuat adalah tujuan dari pekerjaan ini. Setiap anggota dapat merasa dihargai melalui hubungan ini. Mereka berusaha sekuat tenaga untuk memajukan perusahaan karena mereka bangga dengan organisasi atau mungkin perusahaan tempat mereka bekerja.

### **Manfaat Keterlibatan Kerja**

Salah satu hasil dari keterlibatan kerja yang tinggi dari anggota terhadap organisasi adalah kerja keras yang dihasilkan oleh anggota untuk organisasi, yang diberikan tepat waktu dan dengan kualitas terbaik. Jika anggota menikmati pekerjaan mereka, perusahaan memiliki reputasi yang baik. Tingkat kepuasan kerja anggota sebanding dengan tingkat produktivitas mereka.

### **Indikator Keterlibatan Kerja**

Vigor, Dedication, dan Absorption adalah tiga indikator keterlibatan karyawan, menurut Schwaufeli dan Bakker (2004). Vigor adalah perasaan positif atau positif dan cara berpikir yang kuat dari anggota dalam menyelesaikan tugas, keinginan untuk mencoba pekerjaan, dan kegigihan mereka saat menghadapi tantangan. Engagement adalah ketika anggota melakukan tugas dengan sangat antusias. Mereka juga percaya bahwa pekerjaan mereka memberi mereka inspirasi, tantangan, dan kebanggaan. Absorption adalah ketika seorang karyawan merasa sepenuhnya terlibat, puas, dan tenggelam dalam pekerjaannya dan tidak merasa waktu berlalu saat mereka mengerjakan tugas mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Jurnal penelitian ini adalah studi literatur yang menyeluruh. Mempelajari sastra selalu berhubungan dengan penelitian. Studi sastra, juga dikenal sebagai studi literasi, adalah pendekatan untuk memecahkan masalah melalui analisis data atau sumber tertulis yang telah ditulis sebelumnya. Model penelitian sastra ini juga sangat akrab (Salmaa, 2023). Data diperoleh dari penelusuran internet tentang jurnal atau artikel tentang kepemimpinan transformasional dan kerja sama yang dipublikasikan dari tahun 2017 hingga 2023. Ada lima jurnal atau artikel sendiri yang dianalisis. Tujuan dari data ini adalah untuk menemukan dan mempelajari bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kerja sama di setiap organisasi di perusahaan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Ramadan dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa untuk meningkatkan keterlibatan kerja anggota organisasi (work engagement) dalam perusahaan, peran seorang pemimpin yang baik dalam segala kondisi (kepemimpinan transformasional) diperlukan. Ini adalah cara untuk mengubah model manajemen konvensional. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada seberapa efektif karyawan Bandung melakukan pekerjaan dari rumah. Gaya kepemimpinan transformasional ini dapat mendorong mereka untuk berpikir kritis dan mengambil bagian dalam menyebarkan gagasan mereka untuk meningkatkan bisnis atau organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga membiarkan karyawan berbicara. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada WFH Bandung juga dapat mendorong lebih banyak karyawan untuk mengembangkan ide-ide yang menarik, meningkatkan keterampilan mereka, dan meningkatkan layanan kesehatan. Karena kinerja anggotanya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, dapat disimpulkan yaitu untuk meningkatkan efektivitas WFH karyawan di Bandung, kepemimpinan transformasional sangat penting.

Menurut Lubaba & Udin (2021), salah satu perilaku penting dalam model kepemimpinan transformasional adalah bertindak sebagai atasan panutan yang menunjukkan tingkah laku pengaruh ideal. Dengan tidak terlalu memperhatikan kepentingan diri mereka sendiri, seorang pemimpin panutan dapat menumbuhkan kesetiaan dan pengabdian. Karena manajer transformasional mereka bertindak dengan cara yang menjadi teladan bagi anggotanya, pengikut berusaha untuk meniru tindakan mereka. Artinya, pengikut yang yakin akan kebajikan atau visi atasan mereka akan lebih mungkin melakukan tugas-tugas yang berisiko tinggi dan kurang mungkin menolak perubahan. Dalam situasi seperti ini, karyawan akan bekerja dengan baik dan bersemangat untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ketika para pemimpin menjadi contoh bagi para pengikut, mereka akan lebih menghargai apa yang mereka lakukan dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan. Individu mempertimbangkan perilaku kepemimpinan transformasional lain yang mungkin berkaitan dengan keterlibatan karyawan.

Kepercayaan perubahan adalah jenis perilaku seorang pemimpin yang mendorong anggotanya untuk menantang kemampuan diri mereka sendiri dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk mencapai tujuan. Model kepemimpinan ini menunjukkan perilaku interpersonal yang meresap dan bertahan lama untuk memengaruhi dan memotivasi pengikutnya untuk membuat perubahan transformatif dan membangun visi dan kepercayaan diri.

Asmaluddin & Ketut (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan perubahan memiliki dampak besar pada keterlibatan kerja. Semakin baik kepemimpinan perubahan yang dirasakan karyawan AirNav Indonesia cabang Denpasar, semakin tinggi keterlibatan kerja mereka.

Pemimpin perusahaan harus berusaha untuk membimbing dan memperhatikan bawahannya agar mereka menjadi pemimpin transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki potensi untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan di AirNav Indonesia cabang Denpasar. Untuk mencapai hal ini, Manajemen harus meningkatkan metrik kinerja, seperti menemukan pekerjaan yang memenuhi harapan dan mencapai tujuan yang memuaskan.

Dalam klaster layanan asuransi dan dana pensiun BUMN, kepemimpinan perubahan berdampak pada keterikatan, kemampuan kerja, dan kepuasan anggota. Menurut Ningsih, Wijaya, Muntahari, dan Damayanti (2022) gaya kepemimpinan transformasional adalah yang terbaik untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Seorang pemimpin harus bekerja sama dengan departemen SDM untuk membuat strategi yang akan meningkatkan kinerja, keterlibatan, dan kepuasan karyawan agar mereka dapat membangun hubungan yang lebih baik dan berkelanjutan dengan bawahannya. Selain itu, Seorang pemimpin harus bekerja sama dengan departemen sumber daya manusia untuk menentukan praktik terbaik. Pemimpin dan karyawan klaster layanan asuransi dan dana pensiun BUMN harus memikirkan cara internalisasi budaya perusahaan yang inovatif, kreatif, program kegiatan, atau program di luar ruangan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Program kegiatan di luar ruangan telah terbukti dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.

## **KESIMPULAN**

Sumber daya manusia berperforma tinggi diperlukan untuk menangani siklus kerja perusahaan. Untuk menginspirasi anggotanya untuk mengutamakan organisasi daripada diri sendiri, gunakan kepemimpinan perubahan. Kepercayaan, rasa hormat, loyalitas, dan penghargaan dapat ditanamkan di antara karyawan oleh pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan perubahan. Kepemimpinan transformasional membantu manajer bersikap kritis dan mengambil tindakan atau keputusan yang tepat ketika terjadi masalah. Oleh karena itu, model kepemimpinan ini dianggap dapat meningkatkan keterlibatan anggota atau pekerja di tempat kerja. Dari diskusi sebelumnya, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi sikap, perilaku, dan motivasi pegawai. Untuk menemukan tujuan dan visi baru dalam pekerjaan mereka. Ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dalam suatu organisasi, tingkat keterlibatan karyawan meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Bass, B. (1995). Teori Kepemimpinan Transformasional Redux. *Triwulan Kepemimpinan*, 6, 463–478.
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- Enceng, & Aslichati, L. (2020). Konsep Dasar Kepemimpinan. Bab I, 7, 1–16.
- Shalahuddin. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti*, 1(2), 171–188.
- Zain, R. N. W., Hendriyani, C., Nugroho, D., & Ruslan, B. (2021). Implementation of CSR Activities from Stakeholder Theory Perspective in Wika Mengajar. *Abiwarra: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(1), 102–107. <https://doi.org/10.31334/abiwarra.v3i1.1846>