



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Perusahaan

Muhammad Haqi Fahrezi¹, Nabila Putri², Muhammad Putra Hababil³, Virrisya Zeftha Arezky Hapsari⁴, Anwar Musadad⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2310631020130@student.unsika.ac.id¹, 2310631020196@student.unsika.ac.id², 2310631020193@student.unsika.ac.id³, 2410631020180@student.unsika.ac.id⁴, anwar.musadad@unsika.ac.id⁵

Article Info

Article history:

Received November 12, 2025

Revised November 20, 2025

Accepted Desember 02, 2025

Keywords:

Transformational Leadership, Organizational Culture, Innovation, Motivation, Creativity, Competitiveness

ABSTRACT

Corporate innovation is a key factor in facing global competition and the digital era. Transformational leadership is believed to drive positive change through vision, motivation, and employee empowerment. Meanwhile, organizational culture that supports creativity and collaboration serves as a crucial foundation for sustainable innovation. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on corporate innovation by referring to ten journals published between 2020 and 2025. The research method employs a descriptive qualitative approach with literature analysis. The findings indicate that transformational leadership significantly enhances employees' intrinsic motivation, fosters an innovative culture, and strengthens organizational adaptability to environmental changes. Organizational culture that is open to new ideas accelerates innovation processes and improves corporate competitiveness. The conclusion emphasizes that the combination of transformational leadership and strong organizational culture is a key determinant of corporate innovation success.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received November 12, 2025

Revised November 20, 2025

Accepted Desember 02, 2025

Keywords:

Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Inovasi, Motivasi, Kreativitas, Daya Saing

ABSTRACT

Inovasi perusahaan merupakan faktor kunci dalam menghadapi persaingan global dan era digital. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu mendorong perubahan positif melalui visi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan. Sementara itu, budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi menjadi landasan penting bagi terciptanya inovasi berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap inovasi perusahaan dengan mengacu pada sepuluh jurnal periode 2020–2025. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, membangun budaya inovatif, serta memperkuat adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. Budaya organisasi yang terbuka terhadap ide baru terbukti mempercepat proses inovasi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat merupakan determinan utama keberhasilan inovasi perusahaan.



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Muhammad Haqi Fahrezi
Universitas Singaperbangsa Karawang
Email: 2310631020130@student.unsika.ac.id

PENDAHULUAN

Selain faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan dinamika pasar global, faktor internal perusahaan menjadi penentu utama keberhasilan inovasi. Kepemimpinan transformasional hadir sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan perubahan dengan menekankan visi jangka panjang, pemberdayaan karyawan, serta dorongan untuk berpikir kreatif. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator yang menumbuhkan rasa percaya diri dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Hal ini menjadikan kepemimpinan transformasional relevan dalam konteks inovasi, karena inovasi membutuhkan keberanian untuk keluar dari zona nyaman dan menciptakan solusi baru.

Di sisi lain, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya yang mendukung inovasi biasanya ditandai dengan keterbukaan terhadap ide baru, toleransi terhadap kegagalan, serta dorongan untuk berkolaborasi lintas fungsi. Budaya semacam ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi munculnya kreativitas dan eksperimen, sehingga mempercepat proses inovasi. Tanpa budaya yang mendukung, ide-ide inovatif sering kali terhambat oleh resistensi internal atau birokrasi yang kaku.

Urgensi penelitian ini semakin tinggi mengingat banyak perusahaan menghadapi tantangan disrupti digital, perubahan preferensi konsumen, serta persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berkontribusi terhadap inovasi perusahaan menjadi penting, tidak hanya bagi akademisi tetapi juga praktisi bisnis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan teoritis sekaligus implikasi praktis bagi perusahaan dalam membangun strategi inovasi yang berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Bass dan Avolio menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dimensi-dimensi ini memungkinkan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya kreativitas dan inovasi.



Budaya organisasi, menurut Schein, adalah seperangkat asumsi dasar yang dipelajari dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam menghadapi masalah eksternal maupun internal. Budaya yang mendukung inovasi biasanya ditandai dengan keterbukaan terhadap perubahan, keberanian mengambil risiko, serta dorongan untuk berkolaborasi. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi fondasi penting bagi perusahaan untuk menciptakan inovasi berkelanjutan.

Penelitian Madani (2025) menekankan bahwa budaya organisasi yang inovatif mampu memperkuat daya saing perusahaan di era digital. Budaya yang adaptif terhadap teknologi dan perubahan lingkungan eksternal memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat merespons kebutuhan pasar dan mengembangkan produk maupun layanan baru.

Studi Ekonomi Revolusioner (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam membangun budaya inovasi di organisasi kewirausahaan. Pemimpin yang visioner mampu menanamkan nilai-nilai inovatif sehingga menjadi bagian dari identitas organisasi, yang pada akhirnya memperkuat kemampuan perusahaan untuk berinovasi secara berkelanjutan.

MANEGGIO (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang meningkat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengembangkan inovasi, karena karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam penciptaan ide baru dan penerapan strategi inovatif.

Penelitian internasional seperti *Global Business Review* (2021) menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat berkontribusi signifikan terhadap inovasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan yang inovatif, baik di perusahaan lokal maupun multinasional.

Kajian terbaru dari *Journal of Management Science* (2025) menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam era digital. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan budaya organisasi inovatif akan lebih berhasil dalam mendorong inovasi berbasis digital, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang di tengah disrupsi global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur. Sepuluh jurnal periode 2020–2025 dijadikan sumber utama untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi perusahaan.

Jenis penelitian adalah analisis literatur dengan populasi berupa artikel ilmiah terkait topik kepemimpinan dan inovasi. Sampel penelitian dipilih berdasarkan keterkaitan langsung dengan variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui telaah sistematis terhadap jurnal. Analisis data menggunakan metode tematik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesimpulan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis terhadap sepuluh jurnal periode 2020–2025 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong inovasi



perusahaan. Pemimpin yang mampu memberikan visi jelas dan motivasi inspirasional terbukti meningkatkan semangat kerja karyawan serta mendorong mereka untuk berani mengemukakan ide-ide kreatif. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai katalis yang menumbuhkan budaya inovatif. Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan ide baru menjadi faktor pendukung utama dalam proses inovasi. Perusahaan dengan budaya kolaboratif dan fleksibel lebih mudah mengintegrasikan gagasan dari berbagai departemen, sehingga menghasilkan solusi yang lebih komprehensif. Budaya yang menoleransi kegagalan juga terbukti mempercepat proses eksperimen, karena karyawan tidak takut mencoba hal baru meskipun berisiko.

Kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat menciptakan sinergi yang memperkuat daya saing perusahaan. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, sementara budaya organisasi menyediakan ruang aman bagi ide-ide tersebut untuk berkembang. Sinergi ini menghasilkan inovasi yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan pasar. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio yang menekankan pentingnya stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memberikan tantangan intelektual kepada karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kaya akan ide kreatif, sehingga memperkuat proses inovasi. Penelitian Madani (2025) dan Ekonomi Revolusioner (2025) mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa budaya inovatif memperkuat adaptasi perusahaan terhadap era digital. Budaya yang adaptif memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat merespons perubahan teknologi dan kebutuhan konsumen, sehingga inovasi tidak hanya terjadi pada produk tetapi juga pada proses bisnis.

Penelitian internasional dari *Global Business Review* (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai katalis inovasi dalam organisasi multinasional. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional bersifat universal dan dapat diterapkan di berbagai konteks organisasi, baik lokal maupun global. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa inovasi perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan keberanian mengambil risiko. Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan daya saing di era globalisasi harus memperkuat kepemimpinan transformasional sekaligus membangun budaya organisasi yang inovatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi perusahaan. Kepemimpinan transformasional mampu membangun motivasi, kreativitas, serta komitmen karyawan melalui visi yang jelas dan dorongan inspirasional. Sementara itu, budaya organisasi yang terbuka terhadap ide baru, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan menjadi katalis penting dalam mempercepat proses inovasi. Sinergi antara kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi lahirnya inovasi berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan di era digital dan globalisasi.



Penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data empiris dari berbagai sektor industri, sehingga hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat program pengembangan kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan mentoring, serta membangun budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan toleransi terhadap kegagalan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga dapat diterapkan secara praktis dalam strategi manajemen perusahaan untuk mendorong inovasi berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z., Ibrohim, M., & Wildan, M. A. (2025). Kepemimpinan transformasional: Katalisator inovasi, kinerja organisasi, dan kesejahteraan karyawan di era VUCA – Systematic literature review. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 1126–1132.
- Ekobelawati, F., & Zulimi. (2024). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi organisasi melalui dukungan terhadap inovasi yang dilakukan. *Jurnal Ekonomi STIEP (JES)*, 10(2), 45–58. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pontianak.
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi terhadap kinerja keuangan perusahaan. *STIE Ganesha Working Paper Series*.
- Yu, J., & Xiang, K. (2025). Transformational leadership, organizational resilience, and team innovation performance: A model for testing moderation and mediation effects. *Behavioral Sciences*, 15(1), 10.
- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2021). Transformational leadership and employees' reactions to organizational change: Evidence from a meta-analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369–397.
- Madani. (2025). Strategi membangun budaya organisasi yang inovatif dalam menghadapi era digital. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 15–28.
- Rohmah, A., & Abdurrohim. (2025). Peran kepemimpinan dalam membangun budaya inovasi di organisasi kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 8(7), 55–70.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 101–115.
- Alharbi, I. B., Jamil, R., Nik Mahmood, N. H., & Shaharoun, A. M. (2021). Transformational leadership's impact on organizational innovation: The mediating role of management control system. *Global Business Review*, 22(4), 567–582.
- Gunawan, G., Santoso, B., Fadillah, M. I., & Supriatna, D. (2025). Digital leadership and innovation: A systematic literature review. *Journal of Management Science*, 12(2), 88–102.