

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Tampubolon, 2022). Menurut (Destiana, 2023). Kepemimpinan adalah kecakapan atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut (Jufri & Marimin, 2022) menyampaikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain guna mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya menurut (Prayuda, 2022), kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini menekankan pada aspek pengaruh, tujuan bersama, dan proses kepemimpinan yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut. (Nurhalim et al., 2023) menambahkan bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi orang lain, mengelola perubahan, dan mencapai keberhasilan organisasi.

(Febrianto, 2021) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. Menurut (Mattayang, 2019) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin serta dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau kerlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Karakter pemimpin yang disukai bawahan yaitu sifat pemimpin yang memperhatikan tugas bawahan misalnya perhatian pimpinan akan menambah motivasi dan kepuasan bawahan, selain itu sistem wewenang formal organisasi yang menjelaskan tindakan mana yang disetujui dan tidak disetujui oleh pemimpin serta kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Secara umum fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian (Lee et al., 2023).

2.1.2 Aspek Kepemimpinan

Menurut (Fries et al., 2021), gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua aspek, yakni:

1. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan hasil kerja dengan ciri-ciri memberi *reward* atas prestasi kerja karyawan, kebijakan pimpinan yang berpihak, adanya evaluasi terhadap hasil kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan karyawan dengan ciri-ciri memiliki sikap empati kepada karyawan, pimpinan bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, pimpinan memperhatikan kegiatan karyawan, pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai, memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pemengambil keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, serta pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan.

Menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut (Meisartika & Safrianto, 2021) adalah:

1. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan.

2. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik.
3. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif. Komunikasi dalam proses kepemimpinan merupakan suatu hal yang vital dalam suatu organisasi, karena komunikasi diperlukan untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya.

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, (Destiana, 2023) menyampaikan bahwaseorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan.

2.1.3 Jenis-Jenis Kepemimpinan

Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang telah diidentifikasi dalam literatur manajemen dan kepemimpinan. Berikut ini adalah beberapa jenis kepemimpinan yang paling umum terjadi menurut (Pizzolitto et al., 2023; Ramadhanti & Iskandar, 2023):

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter, atau kepemimpinan diktator, adalah gaya di mana pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa konsultasi dengan anggota tim. Pemimpin memberikan instruksi yang jelas dan mengharapkan kepatuhan tanpa pertanyaan. Kelebihan gaya kepemimpinan ini Efektif dalam situasi darurat atau ketika keputusan cepat diperlukan. Namun, kelemahannya dapat menurunkan motivasi dan kreativitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

b. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin demokratis melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin mendengarkan masukan dan ide dari karyawan sebelum membuat keputusan akhir. Kelebihan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, serta mendorong partisipasi dan kolaborasi. Namun, kelemahannya proses pengambilan keputusan bisa lebih lambat, yang mungkin tidak sesuai dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat.

c. Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan mereka sendiri. Pemimpin memberikan sedikit arahan atau intervensi. Kelebihan model kepemimpinan ini mendukung kreativitas dan inisiatif individu, serta memungkinkan karyawan yang berpengalaman untuk bekerja dengan otonomi tinggi. Sedangkan kelemahannya dapat menyebabkan kurangnya arahan dan koordinasi, serta menurunkan produktivitas jika karyawan tidak disiplin.

d. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi tertinggi mereka dan melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok atau organisasi. Kelebihan model kepemimpinan jenis ini dapat meningkatkan

motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan, serta mendorong inovasi dan perubahan positif. Sedangkan kelemahannya memerlukan pemimpin yang sangat karismatik dan berkomitmen tinggi, yang mungkin tidak selalu tersedia.

e. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja karyawan. Kelebihan jenis kepemimpinan ini yakni jelas dalam struktur dan harapan, serta efektif dalam situasi di mana tugas dan prosedur sudah ditetapkan. Namun, kelemahannya yaitu tidak mendorong inovasi atau inisiatif individu, serta cenderung fokus pada tujuan jangka pendek.

f. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui karisma pribadi mereka. Mereka mampu menarik perhatian dan mendapatkan loyalitas pengikut. Kelebihan gaya kepemimpinannya ini dapat menciptakan antusiasme dan loyalitas yang tinggi, serta menginspirasi kinerja luar biasa. Sedangkan disisi lain kelemahannya bergantung pada kehadiran pemimpin yang karismatik, dan keberlanjutan kepemimpinan bisa menjadi masalah jika pemimpin tersebut pergi.

g. Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner memiliki visi jangka panjang yang jelas dan mampu mengomunikasikan visi tersebut kepada anggota tim dengan cara yang menginspirasi. Model kepemimpinan ini mempunyai kelebihan memberikan arah yang jelas dan tujuan yang menginspirasi, serta memotivasi karyawan untuk bekerja menuju visi tersebut. Kelemahannya jika visi tidak realistis atau tidak disertai dengan rencana yang jelas, bisa menyebabkan kebingungan dan frustrasi.

h. Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*)

Pemimpin pelayan menempatkan kebutuhan karyawan di atas kebutuhan pribadi dan berusaha melayani mereka. Fokusnya adalah pada pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Kelebihan model kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sedangkan kelemahannya yakni pemimpin mungkin dianggap kurang tegas atau otoritatif dalam situasi tertentu.

2.1.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh G.R Terry yang kembali dikutip oleh (Tampubolon, 2022), yaitu:

a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

b. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

c. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

d. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan, selain itu pemimpin ini bisa melakukan penyesuaian terhadap bawahannya sehingga dapat terjalin hubungan kerja yang efektif dan efisien.

Selain tipe pemimpin di atas adapun menurut (Hartono, 2021) juga mengemukakan watak dan tipe pemimpin yang dikelompokkan menjadi 3 (tiga) pola dasar, yaitu:

1. Berorientasikan tugas (*task orientation*)
2. Berorientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*)
3. Berorientasikan hasil yang efektif (*effectiveness orientation*)

2.1.5 Fungsi Kepemimpinan dan Sifat-sifat Pemimpin

Menurut (Meisartika & Safrianto, 2021) fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Selanjutnya menurut (Munawaroh et al., 2022), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan.

Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Jika disederhanakan fungsi kepemimpinan adalah memastikan karyawannya mendapatkan segala kebutuhan dalam kegiatan kerja, yang selanjutnya akan melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi (Mulyani & Wiarta, 2021).

Terdapat sepuluh sifat pemimpin yang unggul yang diutarakan oleh G.R Terry dalam (Leuwol et al., 2023), yaitu:

1. Kekuatan.
2. Stabilitas emosi.

3. Pengetahuan tentang relasi insani.
4. Kejujuran.
5. Objektif.
6. Dorongan pribadi.
7. Keterampilan berkomunikasi.
8. Kemampuan mengajar.
9. Keterampilan sosial.
10. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

2.1.6 Teori Gaya Kepemimpinan

Beberapa teori kepemimpinan utama yang telah berkembang dari waktu ke waktu, mencerminkan perubahan dalam pemahaman kita tentang apa yang membuat seorang pemimpin efektif. Masing-masing teori memberikan perspektif unik dan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan dapat dipraktikkan dan dikembangkan dalam berbagai konteks organisasi:

a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Ralph Stogdill (1948) mengemukakan sebuah teori yang bernama “Teori Sifat”. Teori ini berfokus pada karakteristik atau sifat-sifat pribadi yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Ralph Stogdill melakukan studi meta-analisis yang menunjukkan bahwa tidak ada satu set sifat universal yang dapat memprediksi kepemimpinan yang efektif di semua situasi. Namun, beberapa sifat seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan integritas sering kali ditemukan dalam diri pemimpin yang efektif. Teori ini berpendapat bahwa individu dengan sifat-sifat tertentu lebih cenderung menjadi pemimpin yang sukses.

b. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Teori Perilaku oleh Kurt Lewin (1939) berfokus pada perilaku spesifik yang dapat dipelajari dan diterapkan oleh individu untuk menjadi pemimpin yang efektif. Kurt Lewin mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan utama dalam penelitiannya:

- 1) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian*): Pemimpin membuat keputusan sendiri dan mengharapkan kepatuhan tanpa diskusi.
- 2) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*): Pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan.
- 3) Kepemimpinan Laissez-Faire: Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan sendiri.

Teori ini berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung pada perilaku pemimpin dan bagaimana mereka berinteraksi dengan anggota tim.

c. Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori Kontingensi dikembangkan oleh Fred Fiedler (1967). Ia menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi tertentu. Fred Fiedler mengembangkan Model Kontingensi Fiedler yang menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Menurut Fiedler, efektivitas pemimpin bergantung pada:

- 1) Hubungan pemimpin-anggota (*Leader-Member Relations*): Tingkat kepercayaan dan rasa hormat antara pemimpin dan anggota tim.
- 2) Struktur tugas (*Task Structure*): Sejauh mana tugas-tugas yang dilakukan oleh tim terstruktur dengan baik.
- 3) Kekuatan posisi (*Position Power*): Sejauh mana pemimpin memiliki otoritas formal untuk memberikan penghargaan atau hukuman.

d. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori Kepemimpinan Karismatik oleh Robert House (1976) berpendapat bahwa pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui karisma pribadi mereka. Pemimpin karismatik menunjukkan keyakinan yang kuat, visi yang jelas, dan kemampuan untuk mengomunikasikan visi tersebut dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi pengikut. House juga mengemukakan bahwa pengikut merasa percaya diri dan terdorong

untuk mengikuti pemimpin karismatik karena mereka merasa terhubung dengan visi dan nilai-nilai pemimpin.

e. Teori Kepemimpinan Situasional (*Situational Leadership Theory*)

Teori Kepemimpinan Situasional oleh Hersey dan Blanchard (1969) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan tingkat kesiapan dan kematangan pengikut. Teori ini mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan utama berdasarkan kombinasi antara arahan (*directive*) dan dukungan (*supportive*):

- 1) *Telling*: Pemimpin memberikan instruksi spesifik dan mengawasi pelaksanaan.
- 2) *Selling*: Pemimpin memberikan arahan dan dukungan emosional.
- 3) *Participating*: Pemimpin dan pengikut berbagi dalam pengambilan keputusan.
- 4) *Delegating*: Pemimpin memberikan tanggung jawab penuh kepada pengikut untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas.

f. Teori Kepemimpinan Path-Goal (*Path-Goal Theory*)

Teori Kepemimpinan Path-Goal oleh Robert House (1971) berfokus pada bagaimana pemimpin dapat membantu pengikut mencapai tujuan mereka dengan memberikan arahan, dukungan, dan motivasi. Teori ini mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan utama:

- 1) *Directive Leadership*: Pemimpin memberikan panduan yang jelas dan instruksi spesifik.
- 2) *Supportive Leadership*: Pemimpin menunjukkan kepedulian dan dukungan terhadap kebutuhan pengikut.
- 3) *Participative Leadership*: Pemimpin melibatkan pengikut dalam proses pengambilan keputusan.
- 4) *Achievement-Oriented Leadership*: Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mendorong pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Teori ini berpendapat bahwa pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka dengan karakteristik pengikut dan situasi untuk mencapai efektivitas maksimal.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata utama, yaitu kepemimpinan yang mengacu pada seseorang yang mengarahkan dan mengelola, serta transformasional yang berasal dari kata "*to transform*" yang berarti mengubah dari satu bentuk ke bentuk lainnya. Jadi, kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang mampu mengubah ide menjadi kenyataan atau konsep menjadi tindakan nyata.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas sekelompok individu yang memiliki hubungan tugas yang saling terkait. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jufri & Marimin, 2022). Seorang pemimpin harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang fokus pada perhatian terhadap masalah yang dihadapi oleh pengikut serta kebutuhan pengembangan individu mereka dengan memberikan semangat, dianggap sebagai salah satu model kepemimpinan yang paling efektif.

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan bisa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang memungkinkan pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya agar merasa percaya, meneladani, dan menghormati pemimpin tersebut. Saat ini, banyak perusahaan menghadapi masalah kepemimpinan seperti kurangnya kepercayaan dan rasa hormat bawahan terhadap pimpinan, serta ketidakcocokan dalam penugasan yang menyebabkan kebingungan dalam pekerjaan (Nurhalim et al., 2023).

Selanjutnya (Basirun & Turimah, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model yang paling sesuai di antara berbagai model kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga mereka percaya, meneladani, dan menghormatinya. Model ini juga mendorong pembelajaran karyawan dan pengembangan potensi mereka secara optimal. Dengan memberdayakan karyawan dan mengembangkan kepercayaan diri mereka, mempertimbangkan kemampuan dan keinginan individu, serta membimbing kreativitas mereka, pemimpin dapat membantu karyawan memecahkan masalah strategis secara efektif.

Menurut (Sofiah Sinaga et al., 2021), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian pada masalah dan kebutuhan pengembangan pengikutnya, sambil menawarkan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan. Teori ini memandang pemimpin sebagai katalis untuk pendekatan visioner sambil menjaga pandangan strategis tentang apa yang perlu dilakukan.

Berbeda dengan pemimpin transaksional yang lebih menghargai jaringan dan kolaborasi, kepemimpinan transformasional dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi dengan memupuk motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas anggota, yang kemudian mendukung manajemen diri yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional juga dapat diperkuat dengan penambahan elemen manajemen diri (Purnomo, 2018).

(Safrizal, 2022) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai cara mempengaruhi orang lain sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan kebajikan dan kemampuan terbaik mereka dalam menciptakan nilai. Dengan demikian, diharapkan bawahan yang dipimpin akan secara sukarela berkontribusi dengan semangat dan gairah kerja yang tinggi secara berkelanjutan. (Islam et al., 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi

demi kebaikan organisasi, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengikutnya.

Selanjutnya menurut (Lee et al., 2023), menyampaikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia, di mana dampak pemimpin terhadap bawahan dapat diukur melalui indikator seperti kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin. Pemimpin ini berusaha memotivasi pengikut untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selanjutnya menurut (Singh et al., 2023), pemimpin transformasional adalah seseorang yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bersemangat dalam pekerjaannya, dan mampu membuat anggota kelompok merasa terinspirasi dan berenergi.

Menurut (Amirulloh, 2022; Aswad et al., 2023) mengemukakan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian individual dan rangsangan intelektual kepada bawahan atau pengikutnya. Melalui kepemimpinan transformasional, pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin mereka, serta termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan melalui cara-cara tertentu, sehingga mereka merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan menghormati pemimpinnya, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

2.2.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional menurut (Muarif et al., 2019) sebagai berikut:

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pengaruh ideal berarti seorang pemimpin transformasional harus memiliki karisma yang memikat, sehingga mampu menginspirasi bawahan untuk mengikuti dan mendukung kepemimpinannya. Karakter ini menciptakan daya tarik yang membuat pengikut merasa terpengaruh dan terdorong untuk mengikuti arahan pemimpin.

b. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)

Motivasi inspiratif merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk menetapkan standar tinggi sambil memotivasi bawahan untuk mencapai tingkat tersebut. Pemimpin yang memiliki karakter ini dapat mendorong karyawan untuk berusaha keras dan meraih tujuan yang ambisius.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual adalah karakter seorang pemimpin yang dapat mendorong bawahan untuk memecahkan masalah dengan cara yang analitis dan rasional. Pemimpin yang menunjukkan stimulasi intelektual mendorong kreativitas dan pendekatan inovatif dalam menghadapi tantangan.

d. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pertimbangan individual berarti seorang pemimpin harus mampu memahami dan menghargai perbedaan individu di antara bawahan. Karakter ini mencakup kemampuan untuk memberikan perhatian dan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing anggota tim.

2.2.3 Aspek-Aspek dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun aspek-aspek yang harus dimiliki oleh pemimpin dengan gaya transformasional menurut (Iskandar & Andriani, 2019):

a. Visi (*Vision*)

Visi merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menggambarkan dan menjelaskan secara jelas tentang kondisi masa depan yang diinginkannya, serta meyakinkan bawahan untuk bersama-sama mewujudkan visi tersebut. Pemimpin yang efektif mampu mengartikulasikan gambaran masa depan yang inspiratif dan mendorong tim untuk berkomitmen pada pencapaian tujuan bersama.

b. Kekuatan (*Power*)

Kekuatan berarti memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengendalikan, dan memiliki otoritas terhadap individu atau kelompok, sehingga dapat memperoleh dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin dengan kekuatan dapat mengarahkan dan memotivasi bawahan dengan efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

c. Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)

Kepercayaan diri adalah keyakinan yang dimiliki pemimpin untuk bertindak, yang berasal dari pengalaman pribadi dalam menghadapi berbagai situasi dalam hidupnya. Pemimpin yang percaya diri memiliki keyakinan dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan membuat keputusan yang tepat berdasarkan pengalaman mereka sebelumnya.

2.2.4 Kelebihan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dalam penerapannya memiliki beberapa kelebihan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya (Angelia & Astiti, 2020):

a. Meningkatkan Motivasi dan Kinerja

Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi bawahan dengan menetapkan visi yang inspiratif dan memberikan dorongan yang kuat. Pemimpin yang transformasional dapat memotivasi tim untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui semangat dan dorongan pribadi.

b. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi baru untuk masalah yang ada. Dengan memberikan stimulasi intelektual, mereka menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pengembangan ide-ide baru.

c. Membangun Hubungan yang Kuat

Kepemimpinan ini menekankan perhatian individu, sehingga pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan bawahan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan komitmen anggota tim terhadap organisasi.

d. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karena pemimpin transformasional memberi perhatian pada kebutuhan dan aspirasi individu bawahan, mereka sering kali menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

e. Memfasilitasi Perubahan

Gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi perubahan, karena pemimpin transformasional dapat mengarahkan dan memotivasi tim untuk menerima dan beradaptasi dengan perubahan dengan cara yang positif dan konstruktif.

2.2.5 Kelemahan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Selain daripada kelebihan, (Ramadhanti & Iskandar, 2023) menyampaikandisيسي lain gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki kelemahan diantaranya:

a. Terlalu Bergantung pada Pemimpin

Kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan ketergantungan yang tinggi pada pemimpin. Jika pemimpin tidak ada, bawahan mungkin kehilangan arah atau motivasi karena mereka sangat bergantung pada inspirasi dan dorongan pemimpin.

b. Risiko *Overpromising*

Pemimpin transformasional yang sangat idealis mungkin membuat janji atau menetapkan target yang terlalu tinggi, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan jika target tersebut tidak tercapai. Karyawan mungkin merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi yang tidak realistis.

c. Potensi Konflik dengan Karyawan

Dengan menekankan pada visi yang kuat dan inovasi, terkadang pemimpin transformasional dapat menghadapi konflik dengan karyawan yang mungkin tidak sepenuhnya setuju dengan arah atau pendekatan baru yang diusulkan. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan dalam tim.

d. Keterbatasan dalam Situasi Stabil

Gaya kepemimpinan ini mungkin kurang efektif dalam lingkungan yang stabil dan tidak memerlukan perubahan. Dalam situasi yang tidak memerlukan inovasi atau motivasi intensif, pendekatan ini mungkin tidak memberikan manfaat tambahan yang signifikan.

e. Tantangan dalam Pengembangan Pemimpin

Karena gaya ini sangat bergantung pada karisma dan kemampuan pemimpin untuk memotivasi, tidak semua individu mungkin memiliki keterampilan atau potensi untuk mengembangkan gaya kepemimpinan ini. Ini dapat membatasi efektivitasnya jika tidak dipraktikkan oleh orang yang tepat.

2.2.6 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Aswad et al., 2023) awalnya kepemimpinan transformasional diidentifikasi melalui tiga perilaku utama, yaitu karisma, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Namun, seiring berjalannya waktu, perilaku karisma dibagi menjadi dua kategori, yaitu karisma atau pengaruh ideal dan motivasi inspirasional. Meskipun secara empiris sulit untuk membedakan karisma dari motivasi inspirasional, perbedaan konsep

antara kedua perilaku tersebut memungkinkan keduanya dianggap sebagai faktor yang terpisah. Oleh karena itu, dalam perkembangan selanjutnya, kepemimpinan transformasional dijelaskan melalui empat ciri utama, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, perhatian individual, dan stimulasi intelektual.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan transformasional menurut (Muhaling et al., 2022):

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin harus menjadi teladan yang baik bagi karyawan, sehingga mereka akan merasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. Dengan menjadi contoh yang positif, pemimpin dapat membangun rasa kepercayaan dan penghormatan di antara anggotanya.

b. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin harus mampu memberikan dorongan dan menetapkan target yang jelas agar karyawan memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai. Melalui motivasi yang efektif, pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang diinginkan.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin harus mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru. Pemimpin juga harus memberi kesempatan kepada karyawan untuk menjadi pemecah masalah dan memperkenalkan inovasi baru di bawah arahnya.

d. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin harus memberikan perhatian pribadi, mendengarkan keluhan, dan memahami kebutuhan setiap karyawan. Dengan memperhatikan dimensi-dimensi ini, pemimpin dapat memaksimalkan perannya dalam perusahaan dan mendukung pengembangan karyawan secara individu.

Dari keempat dimensi di atas dapat diuraikan beberapa indikator yang akan menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan yang

dijalankan di sebuah organisasi. Berikut dapat terlihat indikatornya melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi	Indikator
1	<i>Idealized influence</i>	1. Rasa hormat dari pegawai/karyawan 2. Kepercayaan 3. Panutan
2	<i>Inspirational motivation</i>	1. Motivator 2. Penetapan tujuan
3	<i>Intellectual simulation</i>	1. Ide kreatif 2. <i>Problem solver</i>
4	<i>Individualized consideration</i>	1. Perencanaan SDM 2. Pengembangan karir 3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif 4. Hubungan timbal balik dengan bawahan

Sumber: Jurnal Penelitian oleh (Muhaling et al., 2022).

2.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

2.3.1 Pengertian Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses yang penting dalam manajemen organisasi, dengan tujuan memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi (Chiara et al., 2023). Menurut (Simbolon et al., 2023), perencanaan SDM adalah proses strategis yang melibatkan penilaian kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut (Berk et al., 2019), perencanaan SDM adalah aktivitas yang melibatkan penilaian kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan rencana untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, jenis, dan keterampilan karyawan yang tepat. Berk menekankan bahwa perencanaan SDM adalah bagian integral dari perencanaan strategis yang membantu organisasi menghadapi perubahan dan tantangan di pasar tenaga kerja. Proses ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, pengidentifikasian

kesenjangan keterampilan, dan penyusunan strategi rekrutmen dan pelatihan.

Sementara itu, (Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022) mendefinisikan perencanaan SDM adalah sebagai proses yang melibatkan penilaian dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja organisasi untuk memastikan bahwa ada ketersediaan karyawan yang memadai untuk menjalankan operasional. Hartati menekankan pentingnya perencanaan dalam mengidentifikasi dan memitigasi risiko terkait kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, serta memastikan bahwa keterampilan dan kompetensi yang diperlukan ada di tempat yang tepat pada waktu yang tepat.

Selanjutnya menurut (Arfin, 2022), perencanaan SDM merupakan proses yang sistematis untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja organisasi direncanakan dan dikelola dengan baik. Mereka menekankan bahwa perencanaan SDM tidak hanya melibatkan penilaian kebutuhan karyawan saat ini, tetapi juga merencanakan kebutuhan tenaga kerja jangka panjang yang sejalan dengan tujuan strategis organisasi. Proses ini melibatkan peramalan permintaan dan penawaran tenaga kerja, serta pengembangan rencana pengembangan dan pelatihan.

Kesimpulannya, perencanaan SDM adalah proses strategis yang penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Berbagai pandangan ahli menekankan pentingnya perencanaan yang melibatkan penilaian kebutuhan tenaga kerja, pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan pengelolaan risiko terkait tenaga kerja. Dengan perencanaan yang efektif, organisasi dapat menghadapi perubahan dengan lebih baik, memastikan ketersediaan keterampilan yang diperlukan, dan mendukung pencapaian tujuan strategis.

2.3.2 Komponen Perencanaan SDM

Komponen perencanaan SDM mencakup elemen-elemen utama yang diperlukan untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja organisasi dapat dipenuhi dengan efektif. Komponen-komponen ini melibatkan (Yılmaz, 2022):

a. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Proses ini adalah langkah awal dalam perencanaan SDM, yang melibatkan penilaian terhadap jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis ini mencakup identifikasi pekerjaan yang diperlukan, keterampilan yang dibutuhkan, dan peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa depan.

b. Peramalan Kebutuhan dan Penawaran Tenaga Kerja

Proses ini melibatkan estimasi jumlah tenaga kerja yang diperlukan berdasarkan proyeksi pertumbuhan organisasi, perubahan teknologi, dan dinamika pasar. Peramalan ini juga mencakup penilaian terhadap ketersediaan tenaga kerja yang ada dan potensi kesenjangan antara permintaan dan penawaran.

c. Pengembangan Strategi Rekrutmen dan Seleksi

Setelah menentukan kebutuhan tenaga kerja, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk menarik dan memilih kandidat yang tepat. Ini mencakup pembuatan deskripsi pekerjaan, strategi pemasaran rekrutmen, serta proses seleksi yang efisien dan objektif.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Komponen ini mencakup perencanaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang ada melalui program pelatihan dan pengembangan. Ini penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

e. Manajemen Karir dan Perencanaan Penggantian

Proses ini melibatkan perencanaan untuk pengembangan karir karyawan dan persiapan untuk penggantian posisi kunci dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa ada kandidat

yang siap untuk mengisi posisi-posisi penting yang mungkin kosong di masa depan.

2.3.3 Tujuan Perencanaan SDM

Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai untuk mendukung pencapaian tujuan strategisnya (Al-Qudah et al., 2020). Beberapa tujuan utama perencanaan SDM menurut (Armansyah, 2022) dalam bukunya meliputi:

a. Mencapai Keseimbangan Tenaga Kerja

Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa ada keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan kebutuhan organisasi. Ini termasuk menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat memengaruhi operasional dan efisiensi organisasi.

b. Mengidentifikasi dan Mengelola Kesenjangan Keterampilan

Tujuan lainnya adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan di antara karyawan dan merencanakan pelatihan atau rekrutmen untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Ini membantu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

c. Menjamin Ketersediaan Karyawan yang Berkualitas

Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi dapat menarik, memilih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Ini termasuk mengembangkan strategi untuk menarik talenta terbaik dan mempertahankan karyawan dengan kinerja tinggi.

d. Menyiapkan untuk Perubahan dan Ketidakpastian

Tujuan perencanaan SDM juga mencakup mempersiapkan organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan ketidakpastian. Ini melibatkan perencanaan untuk fleksibilitas dalam struktur tenaga kerja dan pengembangan rencana kontinjensi.

e. Mendukung Pertumbuhan dan Pengembangan Organisasi

Perencanaan SDM bertujuan untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan organisasi dengan memastikan bahwa ada cukup karyawan yang terampil dan siap untuk memenuhi kebutuhan masa depan organisasi.

2.3.4 Tahapan Perencanaan SDM

Tahapan perencanaan SDM mencakup langkah-langkah sistematis yang harus dilakukan untuk memastikan perencanaan yang efektif. Menurut (Angelliza Chantica et al., 2022) tahapan-tahapan ini meliputi:

a. Analisis Lingkungan

Langkah pertama adalah melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Ini termasuk analisis tren pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, dan perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan SDM.

b. Penilaian Kebutuhan Tenaga Kerja

Mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan tenaga kerja organisasi saat ini dan di masa depan. Ini melibatkan penilaian terhadap jumlah, jenis, dan keterampilan karyawan yang dibutuhkan berdasarkan proyeksi pertumbuhan dan perubahan dalam organisasi.

c. Peramalan dan Perencanaan

Mengembangkan proyeksi tentang kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan merencanakan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Ini termasuk menentukan strategi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan untuk mengatasi kesenjangan keterampilan yang ada.

d. Pengembangan dan Implementasi Strategi

Menyusun dan menerapkan strategi yang diperlukan untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan karyawan. Ini melibatkan pembuatan rencana tindakan yang mencakup kebijakan rekrutmen, program pelatihan, dan strategi pengembangan karir.

e. *Monitoring* dan Evaluasi

Tahap terakhir adalah memantau dan mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM. Ini melibatkan penilaian terhadap hasil dari strategi yang diterapkan dan membuat penyesuaian yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi dan perubahan dalam lingkungan organisasi.

2.3.5 Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Perencanaan SDM

Kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam perencanaan sumber daya manusia dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk terlibat aktif dalam proses perencanaan SDM (Juhro, 2020). Pemimpin transformasional menciptakan visi yang jelas dan strategi yang kuat untuk pengembangan SDM, mengomunikasikan visi tersebut dengan efektif kepada seluruh anggota organisasi, dan mendorong partisipasi serta kolaborasi dalam perencanaan dan pelaksanaan program SDM.

Pemimpin transformasional dapat meningkatkan efektivitas perencanaan SDM dengan cara:

a. Mengembangkan Karyawan

Melalui perhatian individual dan stimulasi intelektual, pemimpin transformasional membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan, mendukung pencapaian tujuan organisasi.

b. Mendorong Inovasi

Pemimpin transformasional mendorong kreativitas dan inovasi dalam perencanaan SDM, mengajak karyawan untuk berpikir kritis dan mencari solusi baru untuk tantangan yang dihadapi.

c. Membangun Budaya Organisasi

Dengan pengaruh ideal, pemimpin transformasional membentuk budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan

pengembangan berkelanjutan, yang sangat penting dalam perencanaan SDM yang efektif.

2.3.6 Penelitian Terdahulu Mengenai Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Perencanaan SDM

Peneliti menggunakan referensi dari penelitian sebelumnya sebagai panduan untuk mengembangkan penelitian ini. Dalam hal teori dan konsep, penelitian sebelumnya telah membantu penulis merancang penelitian ini. Berikut ini adalah rangkuman hasil penelitian terdahulu yang relevan terkait topik pembahasan pada penelitian ini yakni, sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Burhanudin dan Kurniawan (2020)
 - a) Judul Penelitian: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan"
 - b) Hasil Penelitian: Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memotivasi semangat tim melalui pengembangan semangat, perilaku yang baik, integritas, dan optimisme, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian oleh Yuwono (2020)
 - a) Judul Penelitian: "Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Industri Sepatu"
 - b) Hasil Penelitian: Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di industri sepatu. Kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan perubahan.
3. Penelitian oleh Rivai (2020)
 - a) Judul Penelitian: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance"

- b) Hasil Penelitian: Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance. Kepemimpinan transformasional memotivasi dan menginspirasi karyawan, serta meningkatkan kinerja mereka.

4. Penelitian oleh Hutagalung et al. (2020)

- a) Judul Penelitian: "Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru"
- b) Hasil Penelitian: Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta meningkatkan kinerja guru melalui mediasi *organizational citizenship behavior*.

5. Penelitian oleh Jumiran et al. (2020)

- a) Judul Penelitian: "Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta"
- b) Hasil Penelitian: Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional di kalangan dosen perguruan tinggi swasta. Kepemimpinan transformasional memotivasi dan menginspirasi dosen, serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka.

Secara keseluruhan tinjauan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten dikaitkan dengan berbagai hasil positif dalam konteks perencanaan SDM. Hasil-hasil penelitian ini mencakup berbagai sektor dan organisasi, menunjukkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional berlaku luas dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan lingkungan kerja.

Adapun temuan-temuan penting yang diperoleh oleh peneliti dari beberapa studi terdahulu di atas terkait kepemimpinan transformasional dan perencanaan SDM yakni yakni sebagai berikut:

1. Peningkatan Kinerja

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan.

2. Pengembangan Karir

Kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan karir karyawan dengan memberikan perhatian individual dan dukungan terhadap pengembangan keterampilan.

3. Inovasi dan Kreativitas

Pemimpin transformasional mendorong lingkungan kerja yang inovatif, di mana karyawan merasa didukung untuk mencoba ide-ide baru dan berpikir kreatif.

4. Retensi Karyawan

Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada retensi karyawan.

Sehingga berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam perencanaan SDM yang efektif dan berkelanjutan, serta memberikan wawasan praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan perencanaan SDM mereka melalui kepemimpinan yang inspiratif dan transformatif.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk memberikan penjelasan singkat tentang gejala yang menjadi masalah penelitian untuk menunjukkan hubungan antara topik yang diteliti, tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian, dan konstruksi hipotesis penelitian dalam bentuk bagan alur dengan penjelasan kualitatif.

Alur berpikir secara singkat penelitian ini menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran gaya kepemimpinan transformasional dalam perencanaan sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Penelitian ini dimulai dengan menganalisis penerapan gaya kepemimpinan transformasional di fakultas tersebut. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana pemimpin di Fakultas Ekonomi Universitas Nias mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, seperti motivasi inspirasional, pengaruh idealisasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Data akan dikumpulkan melalui wawancara dan survei dengan pemimpin dan karyawan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang praktek-praktek yang diterapkan.

Selanjutnya, penelitian ini akan menginvestigasi dampak penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap perencanaan sumber daya manusia di fakultas. Peneliti akan menilai bagaimana pendekatan kepemimpinan ini mempengaruhi proses perencanaan SDM, termasuk perencanaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, dan strategi rekrutmen. Fokus akan diberikan pada bagaimana kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pencapaian tujuan SDM dan peningkatan kinerja organisasi.

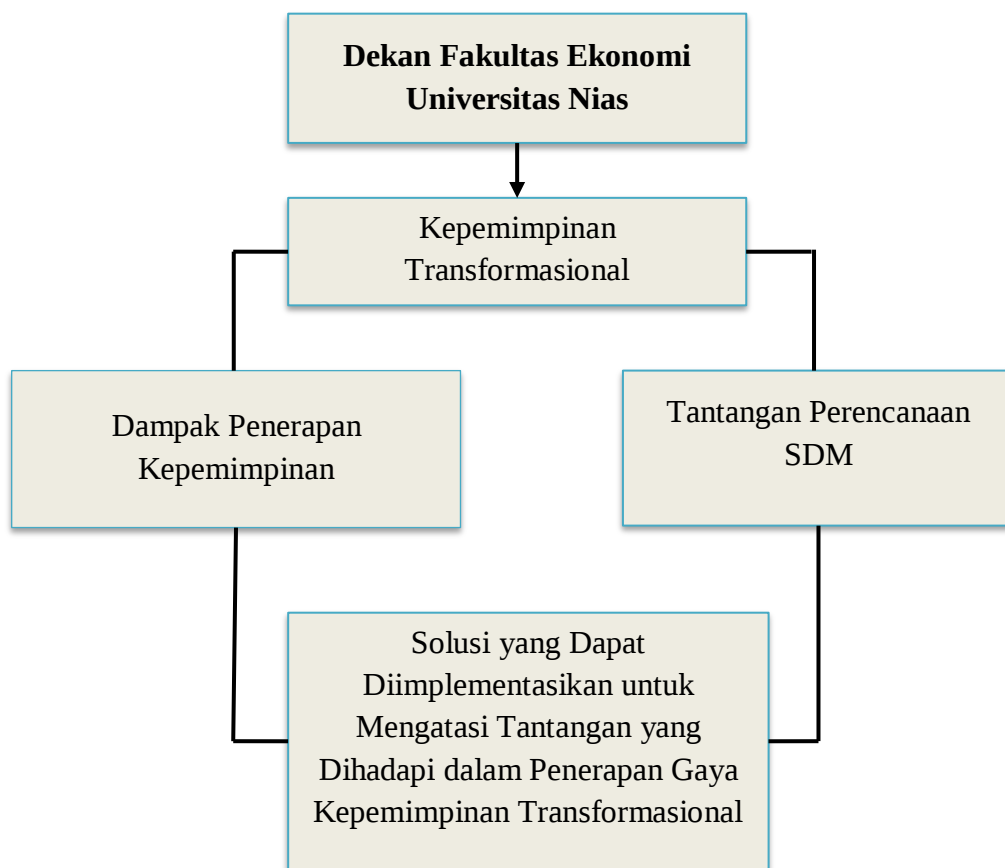
Penelitian ini juga akan mengeksplorasi tantangan yang dihadapi dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Tantangan-tantangan ini bisa mencakup resistensi dari karyawan, kesulitan dalam implementasi strategi, atau kurangnya dukungan dari pihak manajemen. Dengan mengidentifikasi masalah-masalah ini, penelitian bertujuan untuk memahami hambatan yang mungkin mengurangi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks perencanaan SDM di fakultas.

Terakhir, penelitian ini akan mengusulkan solusi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Solusi yang direkomendasikan akan didasarkan pada temuan dari analisis dan evaluasi tantangan. Penelitian ini akan memberikan saran praktis untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, termasuk strategi pelatihan, perubahan

dalam kebijakan, dan metode komunikasi yang lebih efektif. Dengan solusi ini, diharapkan Fakultas Ekonomi Universitas Nias dapat memanfaatkan kepemimpinan transformasional secara maksimal untuk meningkatkan perencanaan SDM dan mencapai tujuan organisasi.

Untuk lebih jelasnya dalam memahami alur penelitian gambar kerangka berpikir berikut dapat memudahkan untuk memahaminya:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti (2024).