



Analisis Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup di Indonesia

Analysis of Transformational Leadership Strategy in Improving Employee Performance in Startup Companies in Indonesia

Lisna Wita, Paulus Putera Exsodus Harefa, Juang Saputra Zai[✉], Septerina Putri Zebua, Sernimawati Gulo, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Received May 3, 2025; accepted August 13, 2025; published online August 13, 2025

Abstract— Indonesian startups face mounting competitive pressure in the digital era, making effective leadership essential for optimizing human resources in dynamic, creative work environments. This study employs a narrative literature review using secondary data. A structured Google Scholar search with variable-specific keywords identified 18 full-text journal articles and 2 books related to transformational leadership, employee performance, and Indonesian startups. The synthesis indicates that leadership style substantially shapes the development and mobilization of human resources. Beyond directive behavior, effective leaders empower employees through coaching, mentoring, and training. Overall, the evidence suggests that transformational leadership significantly enhances employee performance in Indonesian startups by cultivating a shared vision, providing inspirational motivation, offering individualized consideration, and stimulating creative and critical thinking. These mechanisms foster higher engagement, loyalty, and enthusiasm, thereby improving organizational outcomes. The findings underscore the importance of institutionalizing transformational leadership practices—such as structured coaching and mentoring programs—to sustain competitive advantage in startup contexts.

Keywords: transformational leadership, employee performance, startups, Indonesia, literature review, human resource management

Abstrak—Startup di Indonesia menghadapi tekanan kompetitif yang kian intens di era digital sehingga membutuhkan kepemimpinan efektif untuk mengelola sumber daya manusia dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kreatif. Penelitian ini merupakan tinjauan pustaka naratif mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada konteks startup Indonesia. Penelusuran literatur melalui Google Scholar menggunakan kata kunci per variabel menghasilkan 18 artikel jurnal full-text dan 2 buku yang relevan. Sintesis temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pembentukan dan pengembangan SDM. Pemimpin transformasional—melalui perumusan dan komunikasi visi bersama, motivasi inspirasional, perhatian individual, pembinaan/pendampingan, pelatihan, serta stimulasi intelektual—terbukti meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan antusiasme karyawan, yang pada gilirannya mendorong perbaikan kinerja. Temuan ini menegaskan urgensi penguatan praktik kepemimpinan transformasional di perusahaan rintisan, termasuk program coaching dan mentoring terstruktur, sebagai strategi untuk mempertahankan daya saing organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, startup, perusahaan rintisan, manajemen sumber daya manusia

✉ Corresponding juangzai2020@gmail.com

Copyright © 2025 The Author(s) | Published by Universitas Nias

This open-access article is distributed under the terms of [Creative Commons CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited.

Pendahuluan

Di era digital dengan persaingan bisnis yang kian intens, perusahaan rintisan (startup) di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan memperbaiki kondisi kerja. Karena beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan kreatif, startup memerlukan strategi kepemimpinan yang efektif untuk memaksimalkan potensi manusia. Keberhasilan tidak semata ditentukan oleh ide bisnis, tetapi juga oleh seberapa baik perusahaan mendukung karyawannya dalam pekerjaan sehari-hari (Bahiroh & Agustina, 2025).

Sebagai salah satu motor pertumbuhan ekonomi kontemporer, startup berperan dalam akselerasi teknologi, penciptaan lapangan kerja, dan perubahan sosial. Keunggulan adaptif memungkinkan respons cepat terhadap perubahan pasar serta inovasi berkelanjutan, namun sektor ini juga sarat ketidakpastian dan risiko. Dengan lebih dari 2.200 perusahaan yang menunjukkan potensi signifikan, Indonesia menempati posisi kelima ekosistem startup terbesar di dunia (Fitriyatunur, 2024).

Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi fondasi penting berbagai kemajuan organisasi (Ananda, 2022). Setiap bisnis baru berupaya meningkatkan kinerja SDM karena kinerja merefleksikan kualitas operasional perusahaan; hambatan pada aspek manusia hampir selalu bermuara pada kinerja organisasi yang terganggu (Afza et al., 2022). Di antara berbagai pendekatan kepemimpinan, kepemimpinan transformasional banyak diakui sebagai salah satu yang paling relevan untuk mengelola kinerja SDM pada lingkungan yang penuh perubahan.

Gaya kepemimpinan umumnya dibentuk oleh pengalaman pemimpin dalam mengelola organisasi. Kepemimpinan yang efektif tampak dari kemampuan mencapai tujuan sambil mematuhi aturan bersama, menyelesaikan persoalan kepegawaian, merespons harapan karyawan, dan menampilkan orientasi solusi pada beragam skenario bisnis. Dengan demikian, peran pemimpin menjadi sentral dalam menjaga keberlanjutan organisasi dan mendorong pemberdayaan modal manusia di dalamnya (Rahayu et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional sendiri bertumpu pada inspirasi, visi bersama, pengembangan potensi, serta pemberdayaan personal—antara lain melalui penguatan relasi atasan–bawahan dan motivasi menuju tujuan kolektif—sehingga mendorong perbaikan yang bermakna dan berkelanjutan (Lamirin et al., 2023). Implementasi yang efektif terbukti menumbuhkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karena karyawan merasa terinspirasi dan memiliki makna atas pekerjaannya (Yani et al., 2021). Secara konseptual, “transformasional” merujuk pada proses mengubah ke keadaan yang lebih baik; pemimpin transformasional membangun kepercayaan, rasa terima kasih, loyalitas, dan hormat melalui manajemen perubahan yang terarah (Yunina & Pujianto, 2024).

Kinerja dipahami sebagai seperangkat tindakan dan hasil yang dicapai individu/organisasi dalam menuntaskan tugas pada periode tertentu; kinerja dinilai baik ketika memenuhi atau melampaui target/standar yang telah disepakati. Pada level karyawan, indikator kinerja umumnya meliputi kualitas, kuantitas, dan efisiensi pelaksanaan tugas (Muslifiansyah et al., 2022), antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja dan efisiensi pelaksanaan tugas. Dua faktor psikologis yang kerap memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja—yakni sikap terhadap pekerjaan sebagai hasil penilaian atas aspek intrinsik dan ekstrinsik (Anggraeni & Santosa, 2013)—serta motivasi, yang mendorong individu mengarahkan energi dan keterampilannya untuk mencapai tujuan. Pekerja yang termotivasi cenderung lebih gigih dan

bertanggung jawab, sedangkan motivasi yang rendah berkorelasi dengan keterlambatan dan hasil yang suboptimal (Yani et al., 2021).

Bertolak dari kerangka tersebut, artikel ini bertujuan mengkaji bagaimana praktik manajemen SDM dan dinamika kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan pada bisnis rintisan di Indonesia, dengan menyoroti unsur-unsur yang berdampak signifikan pada kinerja. Kontribusi yang diharapkan mencakup penguatan basis teoretis manajemen SDM dan kepemimpinan pada konteks startup sekaligus menawarkan implikasi praktis bagi pengelolaan organisasi rintisan yang sarat peluang sekaligus tantangan, serta memperjelas pemahaman tentang penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi rintisan.

Metode

Penelitian ini menerapkan strategi tinjauan pustaka (Waruwu, 2024) dengan memanfaatkan data sekunder. Variabel yang ditinjau meliputi kepemimpinan transformasional, kinerja, motivasi, dan sumber daya manusia, yang dihimpun melalui telaah berbagai publikasi ilmiah (Melinda, 2024). Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis pada SINTA, ScienceDirect, dan Google Scholar menggunakan kata kunci yang diturunkan dari setiap variabel yang telah ditetapkan. Sebanyak 18 artikel jurnal dan 2 buku bertopik kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan bisnis rintisan di Indonesia memenuhi kriteria inklusi dan tersedia dalam format PDF full-text.

Tahapan kajian mencakup penyaringan, ekstraksi data, dan sintesis artikel/jurnal yang memenuhi persyaratan untuk mengidentifikasi bukti yang relevan. Selanjutnya, hasil-hasil studi dibandingkan dan mengontraskan guna menyusun ikhtisar temuan yang ringkas dan mudah dipahami. Kesimpulan dari proses ekstraksi dan analisis ini diharapkan menjadi dasar perumusan taktik dan inisiatif kepemimpinan transformasional yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan rintisan.

Hasil dan Pembahasan

Keterlibatan, loyalitas, dan komitmen karyawan

Kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan pada tingkat keterlibatan karyawan, meski sebagian pandangan menilai dampaknya tidak selalu besar. Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin; melalui pemberdayaan serta penyelarasan tujuan pada level individu, kelompok, dan organisasi, pemimpin transformasional membantu pengikut mencapai potensi penuh sebagai calon pemimpin. Komitmen yang kuat juga ditopang motivasi internal di samping peran kepemimpinan (Sirait, 2020).

Mekanisme motivasional dan perbandingan dengan kepemimpinan transaksional

Dalam proses transformasional, manajer dan staf saling mendorong untuk mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi. Berbeda dari gaya transaksional, kepemimpinan transformasional memotivasi anggota tim untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Fokus pengembangan jangka panjang dan kinerja berkelanjutan

Pemimpin transformasional memprioritaskan pengembangan jangka panjang anggota tim, bukan hanya capaian jangka pendek. Penekanan pada pembangunan berkelanjutan dan relasi yang saling menguntungkan antara pemimpin–bawahan berkontribusi pada peningkatan kinerja yang terus-menerus (Praminiarti et al., 2024).

Visi, akuntabilitas tugas, dan dorongan bertindak

Teori kepemimpinan transformasional menempatkan pemimpin sebagai penggerak terwujudnya visi sambil tetap berfokus pada pelaksanaan tugas. Pendekatan ini merepresentasikan perspektif kepemimpinan modern, di mana individu terdorong bertindak ketika merasa bertanggung jawab menyelesaikan tugas (Hagu et al., 2015).

Dampak pada perusahaan rintisan: kreativitas, toleransi kegagalan, dan kohesi tujuan

Dalam konteks perusahaan rintisan, pemimpin transformasional menumbuhkan iklim kerja inovatif dan kreatif melalui visi yang memotivasi, mendorong eksplorasi pendekatan baru, serta membangun budaya yang memandang kegagalan sebagai bagian normal dari proses inovasi. Hal ini memperkuat identitas dan tujuan bersama, menumbuhkan rasa kepemilikan dan dedikasi terhadap visi–misi organisasi, dan memacu kerja tim untuk berinovasi. Budaya kreativitas yang kuat muncul ketika keterlibatan staf dipadukan dengan visi yang jelas dan inspiratif.

Orientasi nilai dan komunikasi efektif

Tujuan kepemimpinan transformasional adalah memengaruhi pengikut secara positif melalui perubahan nilai dan keyakinan, dengan memahami dan memenuhi kebutuhan, tujuan, serta potensi mereka secara proaktif (Sari & Mayasari, 2025). Komunikasi efektif menjadi prasyarat: pemimpin perlu menyampaikan tujuan utama secara lugas, menginspirasi gerak kolektif, dan membangkitkan semangat kerja sama (Nggili, 2016).

Kolaborasi adaptif dan pengaruh karismatik

Kinerja karyawan juga diuntungkan oleh kepemimpinan yang tidak hanya transformasional tetapi kolaboratif dan adaptif terhadap konteks. Implementasinya mendapat dukungan mayoritas karyawan, mencerminkan kepekaan pemimpin terhadap kondisi bawahan, kemampuan memberi visi, dan penciptaan lingkungan yang mendorong kinerja melampaui ekspektasi. Karisma pemimpin turut memperkuat pengaruh terhadap bawahan (Muslifiansyah et al., 2022)

Implikasi bagi pengembangan SDM dan keberlanjutan organisasi

Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana SDM dikembangkan dan dibentuk. Selain instruksi, pemimpin efektif memberdayakan karyawan melalui pembinaan, pendampingan, dan pelatihan. Tantangan utama ialah menyeimbangkan tuntutan strategis perusahaan dengan tujuan individu; di sini, kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menjembatani kepentingan, menyediakan arah dan sumber daya, sehingga kinerja meningkat dan keberlangsungan organisasi terjaga ketika potensi personel dimaksimalkan (Salsabila et al., 2024).

Kesimpulan

Kemudian kajian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas/kinerja karyawan pada perusahaan rintisan (startup) di Indonesia. Melalui perumusan dan komunikasi visi bersama, motivasi inspirasional, perhatian individual, serta stimulasi intelektual/kreatif, pemimpin transformasional meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan antusiasme/kepuasan kerja. Dalam ekosistem startup yang dinamis dan sarat ketidakpastian, pendekatan ini memperkuat fleksibilitas organisasi, efisiensi operasional, dan keberlanjutan. Selain itu, kepemimpinan transformasional membangun lingkungan kerja yang memberdayakan dan kolaboratif, sehingga mempercepat pencapaian tujuan strategis organisasi.

References

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN [ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118. <https://doi.org/10.19166/derema.v17i1.4170>
- Ananda, M. T. U. (2022). Pola Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja di PT Indika Sentosa Bunga Tanjung. *Unisula*, 9, 356–263.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Deberina Syurfi Yunina, & Wahyu Eko Pujianto. (2024). Transformational Leadership di Kantor Pelayanan Desa. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 58–70. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v2i2.1024>
- Elisda Elfrida Sirait. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Studi Pada Salah Satu Perusahaan Pelayanan It. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(4), 271–280. <https://doi.org/10.36418/jiss.v1i4.45>
- Eloh Bahiroh, & Desty Alvi Noor Agustina. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 246–25. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3508>
- Fitriyatinur, Q. (2024). Innovative Transformation: How Innovative Leadership Drives the Growth of Creativity in the Startup Industry. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(3), 341. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i3.15633>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Melinda, C. (2024). Kesesuaian Gaya Kepemimpinan dengan Karakteristik Generasi Milenial: Literature Review. *YUME: Journal of Management*, 7(2).
- Muslifiansyah, F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN PADA KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA PENINGKATAN PENJUALAN PERUSAHAAN START-UP. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.38076/ideijeib.v3i1.109>
- Nggili, R. A. (2016). Pendekatan System Thinking dalam Kepemimpinan Transformasional. *PAX HUMANA: Jurnal Humaniora Yayasan Bina Darma*, 3(2), 169–183.
- Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024). Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Perkantoran Modern. *Komunika : Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(3), 42–54. <https://doi.org/10.70437/komunika.v1i3.880>
- Rahayu, R. S., Yulyasari, D., Tyvado, I. D., & Putri, A. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Kinerja Karyawan. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1).

- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1).
- Sari, K. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sumberkima Hill Retreat. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 8(1).
- Waruwu, M. (2024). Efektifitas Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Suatu Kajian Studi Literatur. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(7), 6870–6878. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i7.4200>
- Yani, M., Saleh, A. R., Yuniarsih, N., Sunandar, D., Rohmalia, Y., Hubeis, M., & Ramly, A. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v1i2.4945>