



Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Kerja Positif di Lingkungan Perusahaan Start-Up

Grace Sri Naomika Ginting^{1*}, Alina Kamelia Sihombing², Nazwa Atikah Tampubolon³, Josua Andrian Samosir⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹*gracesugihen14@gmail.com, ²sihombingalina67@gmail.com, ³tampubolonnazwaatikah@gmail.com, ⁴josua.andrian23@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya kerja positif di lingkungan perusahaan start-up. Pendekatan transformasional dianggap relevan karena menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu yang dapat memperkuat nilai-nilai organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam dan observasi terhadap beberapa perusahaan start-up di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan semangat kerja, kolaborasi tim, dan pembentukan nilai-nilai positif di tempat kerja. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, menjadi teladan, serta memberi pengakuan terhadap kinerja karyawan terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif. Empat dimensi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration terbukti menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang kondusif. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional sebagai strategi efektif dalam memperkuat budaya organisasi pada perusahaan start-up.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya kerja positif, perusahaan start-up, motivasi karyawan, kolaborasi tim.

PENDAHULUAN

Perkembangan era digital telah mendorong pertumbuhan pesat perusahaan rintisan atau start-up di Indonesia. Dalam satu dekade terakhir, ekosistem start-up berkembang menjadi salah satu sektor yang paling dinamis dan kompetitif, ditandai dengan masuknya berbagai inovasi baru, model bisnis kreatif, serta penggunaan teknologi yang terus berevolusi. Lingkungan bisnis seperti ini menuntut perusahaan untuk bergerak cepat, beradaptasi, dan terus melakukan pembaruan. Kondisi tersebut menghadirkan kebutuhan akan pola kepemimpinan yang bukan hanya mampu mengarahkan pekerjaan teknis, tetapi juga menginspirasi dan membangun komitmen jangka panjang.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan visi yang jelas, inspirasi, dan motivasi intrinsik kepada anggotanya. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan instruksi, tetapi mampu membangun hubungan emosional yang positif antara pemimpin dan karyawan. Melalui cara ini, pemimpin dapat meningkatkan rasa percaya, loyalitas, serta keterlibatan emosional individu dalam organisasi. Empat aspek utamanya yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration menjadi fondasi yang mendorong interaksi kerja lebih baik, kolaborasi yang lebih kuat, serta suasana kerja yang kondusif untuk inovasi (Trimulyana, 2025). Dalam lingkungan start-up yang ditandai dengan ketidakpastian, perubahan cepat, serta tuntutan kerja intens, karakteristik ini menjadi sangat penting untuk menciptakan tim yang solid dan adaptif.

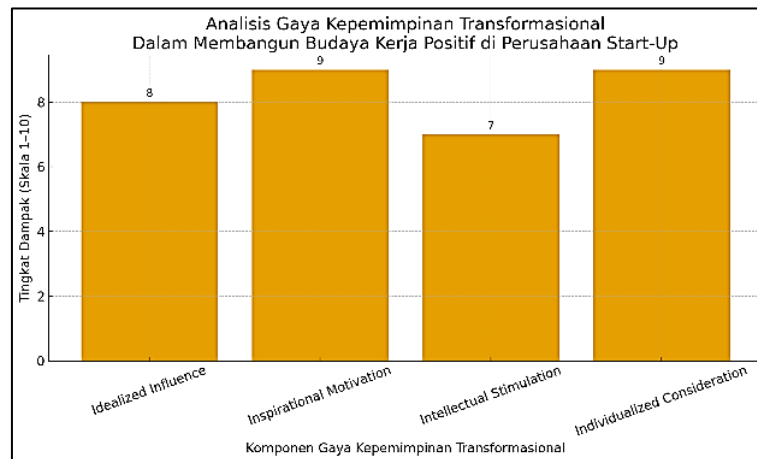
Budaya kerja positif merupakan salah satu hasil yang diharapkan muncul dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Budaya kerja positif tidak sekadar menggambarkan suasana nyaman, tetapi mencakup nilai-nilai seperti kepercayaan, keterbukaan, rasa tanggung jawab, komitmen terhadap pembelajaran, dan semangat inovasi. Pada perusahaan start-up yang struktur organisasinya relatif fleksibel dan belum sepenuhnya mapan, budaya kerja menjadi faktor penentu kestabilan dan arah organisasi. Dengan budaya kerja yang kuat dan positif, perusahaan dapat menjaga kohesi tim, mengurangi tingkat turnover

yang biasanya tinggi, serta mendorong ide-ide kreatif yang diperlukan untuk bersaing (Putra & Munthe, 2024).

Meskipun banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi, sebagian besar studi dilakukan pada perusahaan konvensional, sektor publik, atau organisasi besar. Kajian yang secara khusus menyoroti perusahaan start-up masih terbatas, terutama di Indonesia. Padahal, karakteristik start-up berbeda secara fundamental dengan organisasi tradisional. Start-up biasanya memiliki sumber daya terbatas, tingkat ketidakpastian tinggi, dan membutuhkan inovasi cepat (Faradiva, 2024).

Pemimpin di start-up sering menghadapi tantangan sulit, seperti merancang strategi bisnis yang jelas di tengah pasar yang berubah, mempertahankan motivasi karyawan ketika beban kerja meningkat, hingga mengelola konflik yang muncul akibat perbedaan visi dalam tim. Dalam kondisi demikian, kepemimpinan transformasional berpotensi menjadi faktor kunci yang memastikan keberlangsungan organisasi. Dengan memberikan inspirasi dan motivasi, pemimpin dapat menumbuhkan rasa memiliki di antara karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih bersemangat dan inovatif (Pabendon et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun budaya kerja positif di perusahaan start-up. Secara khusus, penelitian ini akan mengidentifikasi dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh, mengeksplorasi mekanisme pembentukan budaya kerja positif, serta menganalisis tantangan yang dihadapi dalam penerapannya. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada kajian kepemimpinan modern dan memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin start-up dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan berkelanjutan.



Gambar 1. Grafik Analisis Kepemimpinan Transformasional

Grafik menggambarkan analisis pengaruh empat komponen utama gaya kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya kerja positif di lingkungan perusahaan start-up. Idealized Influence memperoleh nilai 8, Inspirational Motivation dan Individualized Consideration sama-sama berada pada nilai 9, sementara Intellectual Stimulation memiliki nilai 7. Secara keseluruhan, grafik ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi besar dalam meningkatkan kolaborasi, motivasi, dan kualitas budaya kerja pada perusahaan start-up.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dalam membangun budaya kerja positif di perusahaan start-up. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena sosial berdasarkan pengalaman, persepsi, dan interaksi para subjek penelitian secara alami dan kontekstual.

Subjek penelitian meliputi pemimpin dan karyawan di perusahaan start-up yang memiliki struktur organisasi fleksibel dan dinamis. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive dengan kriteria: perusahaan beroperasi minimal dua tahun, memiliki minimal sepuluh karyawan, dan bergerak di bidang teknologi atau layanan digital. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama yaitu wawancara mendalam dengan pemimpin dan karyawan untuk menggali pengalaman dan persepsi mereka tentang gaya kepemimpinan dan budaya kerja, observasi langsung terhadap interaksi kerja dan dinamika organisasi, serta dokumentasi berupa catatan internal perusahaan dan data pendukung lainnya.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yaitu mengidentifikasi pola, tema, serta hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja

yang muncul. Proses analisis meliputi tahap reduksi data untuk memilah informasi yang relevan, penyajian data dalam bentuk narasi dan tabel, serta penarikan kesimpulan berdasarkan temuan yang konsisten. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan keakuratan temuan. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai narasumber, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan mengombinasikan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemimpin Transformasional Dalam Membangun Visi Bersama

Pemimpin transformasional memiliki peran krusial dalam membangun visi bersama yang menjadi arah dan landasan utama bagi seluruh anggota organisasi. Dalam konteks perusahaan start-up, di mana dinamika perubahan dan ketidakpastian sangat tinggi, kejelasan visi menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Visi bersama bukan sekadar pernyataan tujuan, tetapi merupakan representasi dari nilai, aspirasi, dan arah strategis yang ingin dicapai oleh seluruh anggota tim.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional bertugas mengartikulasikan visi tersebut secara inspiratif, sehingga mampu membangkitkan semangat kolektif dan komitmen karyawan untuk mewujudkannya. Salah satu karakter utama pemimpin transformasional adalah kemampuannya dalam mengomunikasikan visi dengan cara yang jelas, bermakna, dan menyentuh aspek emosional pengikutnya. Pemimpin tidak hanya menyampaikan visi sebagai perintah, tetapi mengajak seluruh anggota tim untuk merasa memiliki dan terlibat aktif dalam pencapaiannya (Al Hakim et al., 2024).

Dengan membangun hubungan interpersonal yang kuat, pemimpin mampu menanamkan kesadaran bahwa setiap individu memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab bersama serta meningkatkan motivasi kerja yang berorientasi pada tujuan jangka panjang. Pemimpin transformasional juga berperan sebagai katalisator perubahan dengan menanamkan keyakinan bahwa visi organisasi dapat diwujudkan melalui kolaborasi, kreativitas, dan inovasi. Dalam lingkungan start-up, pendekatan ini terbukti efektif untuk mengatasi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan tekanan kompetitif yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Dan Kinerja Tim

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap semangat dan kinerja tim dalam organisasi, terutama di lingkungan perusahaan start-up yang menuntut kecepatan, kreativitas, serta adaptabilitas tinggi. Pemimpin berperan tidak hanya sebagai pengarah strategi, tetapi juga sebagai sumber motivasi dan energi bagi anggota tim. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, pengaruh tersebut terlihat melalui kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memberikan makna terhadap pekerjaan, serta menumbuhkan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan sebagai bagian penting dari organisasi, semangat kerja mereka meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin transformasional mendorong timnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kolektif organisasi. Melalui komunikasi yang empatik dan visi yang jelas, pemimpin membantu anggota tim memahami kontribusi mereka terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (Fikri et al., 2025).

Gaya kepemimpinan yang suportif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana setiap individu terdorong untuk berinovasi, berkolaborasi, dan menyelesaikan tantangan dengan sikap optimis. Lingkungan kerja yang demikian tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa kepuasan dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Dalam perusahaan start-up, di mana tekanan kerja dan ketidakpastian sering kali tinggi, keberadaan pemimpin yang mampu menjaga semangat tim menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan organisasi.

Pentingnya Perhatian Individual Dalam Membentuk Loyalitas Karyawan

Perhatian individual merupakan salah satu dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional yang berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Pemimpin yang memiliki perhatian individual tidak hanya fokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memahami kebutuhan, potensi, dan kondisi emosional setiap anggota tim. Dalam konteks perusahaan start-up, yang sering menghadapi tekanan tinggi dan dinamika kerja cepat, perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan menjadi faktor strategis dalam mempertahankan loyalitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung menunjukkan keterikatan emosional lebih kuat terhadap organisasi, yang tercermin dalam dedikasi, kepercayaan, dan kesediaan untuk berkontribusi lebih. Pemimpin transformasional menunjukkan perhatian individual melalui bimbingan, komunikasi terbuka, serta dukungan terhadap pertumbuhan karier karyawan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga menumbuhkan hubungan saling menghargai antara pemimpin dan bawahan (Khaira, 2024).

Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat, berinovasi, dan mengembangkan diri, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Dalam jangka panjang, perhatian individual mampu menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan retensi talenta, yang pada akhirnya memperkuat stabilitas organisasi.

Hubungan Kepemimpinan Dengan Terciptanya Budaya Kerja Positif

Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan terbentuknya budaya kerja positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional memainkan peran sentral dalam menanamkan nilai, norma, dan perilaku yang menjadi dasar bagi budaya kerja yang sehat dan produktif. Dalam perusahaan start-up, di mana perubahan dan inovasi merupakan bagian dari keseharian, pemimpin berperan sebagai pengarah moral dan teladan bagi seluruh anggota tim.

Melalui visi yang jelas, komunikasi yang inspiratif, serta konsistensi dalam tindakan, pemimpin dapat menciptakan iklim kerja yang terbuka, kolaboratif, dan saling menghargai. Budaya kerja positif tercermin dari semangat tim yang tinggi, keterbukaan terhadap ide baru, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa kepercayaan dan penghargaan antar anggota organisasi akan memperkuat ikatan sosial dan rasa memiliki dalam tim (Putri et al., 2026).

Gaya kepemimpinan yang mendorong inovasi dan memberikan ruang bagi kreativitas karyawan turut menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks start-up yang cenderung dinamis, budaya kerja positif menjadi fondasi yang memungkinkan organisasi untuk tetap resilient menghadapi tantangan eksternal dan internal.

Analisis Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian, empat dimensi kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang berbeda-beda dalam membentuk budaya kerja positif. Dimensi idealized influence menunjukkan nilai tinggi karena figur pemimpin yang mampu menjadi teladan memiliki peran kuat dalam mendorong etika kerja dan kepercayaan tim. Dimensi inspirational motivation dan individualized consideration memiliki pengaruh paling dominan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan penuh semangat.

Sementara itu, intellectual stimulation menunjukkan nilai yang tetap signifikan meskipun lebih rendah dibanding aspek lainnya, menunjukkan bahwa dorongan untuk berpikir kreatif dan inovatif masih perlu diperkuat. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi besar dalam meningkatkan kolaborasi, motivasi, dan kualitas budaya kerja pada perusahaan start-up (Trimulyana, 2025).

Tantangan Penerapan Gaya Transformasional di Perusahaan Start-Up

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan start-up menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, terutama karena karakteristik organisasi ini yang dinamis, berisiko tinggi, dan sering kali beroperasi dengan sumber daya terbatas. Meskipun gaya kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, penerapannya memerlukan konsistensi, kepekaan sosial, serta kemampuan manajerial yang matang.

Salah satu tantangan utama adalah ketidakseimbangan antara visi ideal pemimpin dengan realitas operasional yang sering berubah cepat. Pemimpin start-up dituntut untuk tetap inspiratif dan visioner, namun juga harus mampu membuat keputusan praktis di tengah tekanan waktu dan ketidakpastian pasar. Tingginya tingkat turnover dan fluktuasi struktur organisasi menyebabkan sulitnya membangun hubungan interpersonal yang mendalam antara pemimpin dan anggota tim (Pabendon et al., 2024).

Tantangan lainnya muncul dari keberagaman latar belakang dan karakter tim start-up yang cenderung heterogen, sehingga dibutuhkan kemampuan komunikasi yang fleksibel dan empatik. Pemimpin transformasional harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar tetap relevan dengan budaya organisasi yang berkembang pesat. Keberhasilan penerapan gaya transformasional di start-up sangat bergantung pada keseimbangan antara idealisme dan adaptabilitas pemimpin dalam mengelola perubahan, membangun kepercayaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada inovasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dan memperkuat budaya kerja positif di lingkungan perusahaan start-up. Pemimpin transformasional mampu menanamkan visi yang inspiratif, memberikan motivasi, dan menciptakan hubungan interpersonal yang kuat dengan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja dan kreativitas tim, tetapi juga membangun rasa tanggung jawab dan kebersamaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks perusahaan start-up yang cenderung dinamis dan penuh ketidakpastian, kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran. Pemimpin yang mampu memberikan perhatian individual dan stimulasi intelektual mendorong karyawan untuk berkembang serta berkontribusi secara optimal. Empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration terbukti menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang kondusif.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam menumbuhkan budaya kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan serta daya saing perusahaan start-up di tengah perubahan bisnis yang cepat. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi para pemimpin start-up untuk mengimplementasikan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional secara konsisten guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna mengukur secara lebih spesifik hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja organisasi. Selain itu, perluasan sampel penelitian pada berbagai sektor industri start-up dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks yang lebih beragam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel penelitian ini. Dukungan, arahan, serta bantuan yang diberikan menjadi kontribusi berharga hingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada pemimpin dan karyawan perusahaan start-up yang telah bersedia menjadi subjek penelitian dan memberikan informasi yang sangat berharga bagi penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, Y. R., Sagita, D. S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1630-1637.
- Faradiva, F. F. (2024). *Peran employee engagement sebagai mediator transformational leadership dan job satisfaction terhadap employee performance (Studi pada karyawan start-up)* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia].
- Fikri, M., Destikarini, F., Wibowati, J. I., Basron, B., & Efniar, E. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada sektor e-commerce: Studi kasus pada perusahaan start-up di Kota Palembang Indonesia. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(4), 861-875.
- Khaira, N. (2024). Peran literasi digital dan kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan: Studi kasus generasi millennial dan Z di GoTo Group. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135-147.
- Pabendon, T., Sandy, S., Manda, D., Karyono, K., & Arta, D. N. C. (2024). Dinamika kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi organisasi: Perspektif manajemen sumber daya manusia di perusahaan start-up. *Jurnal Darma Agung*, 32(2), 1012-1023.
- Putra, C. J., & Munthe, R. G. (2024). Model kepemimpinan dan budaya organisasi pada start-up coffee shop (Studi kasus di Coffee Shop Maju Kopi Salatiga). *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 26-36.
- Putri, A. R., Assita, R., Dimisyqiyani, E., Aji, G. G., & Sinulingga, R. A. (2024). Analisis kepemimpinan inklusif dan strategi komunikasi bisnis: Studi kualitatif pada tokoh Seo Dal-Mi dalam serial start-up. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 368-377.
- Trimulyana, R. A. (2025). Pengaruh transformational leadership terhadap kinerja karyawan di era digital pada perusahaan start-up di Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 220-240.
- Zahara, C., & Wahjono, S. I. (2025). Gojek organizational culture: A comparative analysis of the vision of transformational leadership and the impact of work flexibility on driver partner achievement. *Journal of Business and Management Studies*, 7(1), 45-58.