

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP & BLUE OCEAN STRATEGY
STUDI KASUS : PERAN PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENCIPTAKAN INOVASI RADIKAL**

Syahrul Arifin¹, Aldi Sukma² Desy³, Mochammad Isa Anshori⁴

^{1, 2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen,
Universitas Trunojoyo Madura

Alamat e-mail : syahrularifin2110@gmail.com¹, aldisukmaz30@gmail.com²
alifiadesy544@gmail.com³

ABSTRACT

This study discusses the role of transformational leadership in driving radical innovation and the implementation of Blue Ocean strategy in organizations. Transformational leadership focuses on providing inspiration, motivation, and developing an adaptive and innovative work environment. This study uses a literature study approach by analyzing various literature related to transformational leadership, radical innovation, and business strategy. The results of the study indicate that transformational leaders have an important role in creating innovation through intellectual stimulation, inspirational motivation, and ideal influence on employees. In addition, the Blue Ocean strategy allows organizations to create new markets that are free from intense competition by presenting innovative values. However, there are obstacles in the implementation of radical innovation, such as organizational resistance, less adaptive corporate culture, and limited resources. By understanding these factors, organizations can optimize transformational leadership to achieve sustainable competitive advantage.

Keywords: Transformational Leadership, Radical Innovation, Blue Ocean Strategy, Business Strategy, Organization

ABSTRAK

Penelitian ini membahas peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi radikal dan penerapan strategi Blue Ocean dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberian inspirasi, motivasi, serta pengembangan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif. Studi ini menggunakan pendekatan studi pustaka dengan menganalisis berbagai literatur terkait kepemimpinan transformasional, inovasi radikal, dan strategi bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memiliki peran penting dalam menciptakan inovasi melalui stimulasi intelektual, motivasi inspiratif, serta pengaruh ideal terhadap karyawan. Selain itu, strategi Blue Ocean memungkinkan organisasi menciptakan pasar baru yang bebas dari persaingan ketat dengan menghadirkan nilai inovatif. Namun, terdapat hambatan dalam implementasi inovasi radikal, seperti resistensi organisasi, budaya perusahaan yang kurang

adaptif, serta keterbatasan sumber daya. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat mengoptimalkan kepemimpinan transformasional untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Radikal, Blue Ocean Strategy, Strategi Bisnis, Organisasi.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. (Zhang et al., 2018)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. (Handoko, 2016) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin yang hebat dan sukses mendorong karyawan untuk menjadi lebih proaktif dan dinamis saat menjalankan tugas sehari-hari (Ausat & Peirisal, 2021). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku kreatif di dalam organisasi. Karena pemimpin

yang memproyeksikan kualitas kepemimpinan yang buruk dapat mempengaruhi perilaku kreatif karyawan, memilih pemimpin yang tepat memainkan peran penting untuk memastikan kebahagiaan dan retensi karyawan (Ali et al., 2015) dan (Almeshref & Khwanda, 2022). Banyak peneliti telah mempelajari gaya kepemimpinan, yang terkait dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan organisasi (Ausat, Suherlan, et al., 2022). Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam tentang gaya kepemimpinan yang disukai karyawan akan membantu memastikan komitmen yang kuat terhadap organisasi (Abasilim et al., 2019).

Kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni (Nothouse, 2013). Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas

peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014). Kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. (Sfitri et al., 2023) Kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. (Technology, 2021)

Inovasi merupakan hal yang menarik dalam perusahaan jasa dan sangat penting bagi sektor pariwisata (Shaikh, Sharma, & Karjaluoto, 2021). Pariwisata dan manufaktur memiliki inovasi yang berbeda, penelitian ini memfokuskan pada sektor pariwisata khususnya

pada industri perhotelan di Banyuwangi yang notabene adalah kota wisata. Inovasi merupakan syarat untuk tetap dapat beroperasi dilingkungan pariwisata yang kompetitif, bahkan sampai ketitik bahwa daya saing dalam sektor pariwisata tergantung pada pencapaian inovasi (Endriana, Hartono, & Irawan, 2016). Sehingga inovasi menjadi topik yang relevan dalam penelitian mengenai pariwisata.

Pengetahuan merupakan faktor yang penting inovasi, baik pengetahuan mengenai ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengetahuan dan inovasi merupakan faktor yang penting untuk menjaga daya saing perusahaan. Penting untuk membedakan jenis inovasi yang menggunakan teknologi dan non teknologi karena inovasi berhubungan dengan lingkungan eksternal yang mudah ditiru dan diakses pesaing. (Fauji & Nurhadian, 2024) Karena inovasi yang teknologi berasal dari eksternal yang dapat dengan mudah atau banyak vendor yang telah menyediakannya. Namun inovasi internal terutama non teknologi memberikan peluang yang besar untuk memajukan inovasi. Inovasi non teknologi seperti dalam model bisnis dan konsep bisnis adalah cara untuk menunjukkan potensi bisnis untuk perusahaan jasa. (Kalifa, 2024)

Dengan kemajuan teknologi komunikasi, open inovasi dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Tak sedikit perusahaan yang melakukan open innovation untuk mendapatkan gagasan-gagasan baru yang relevan dalam jumlah yang besar. Mereka melakukan crowdsourcing secara terbuka pada pihak di dunia maya untuk memperoleh gagasan-gagasan orisinal dan relevan dengan biaya yang relatif rendah. Perusahaan dewasa ini senantiasa harus mampu berinovasi secara radikal yang menihilkan produk sebelumnya (disruptive innovation) agar mampu menawarkan produk inovatif bernilai tambah tinggi dan seolah tak tertandingi pesaing. Fakta menunjukkan beberapa bisnis tertentu jauh berkurang dan sulit berkembang bahkan ada yang tutup dan bangkrut. Banyak toko retailer tutup karena kalah dengan "on line", beberapa toko buku tutup karena kalah bersaing dengan Amazon serta masih banyak lagi perusahaan yang terkena dampak perubahan bisnis karena teknologi dan globalisasi. Menurut Global B2C E-commerce Report 2016, pertumbuhan B2C e-commerce tahun 2016 sekitar 19.9 % dengan total revenue sekitar 2.272 milyar dolar AS atau hampir mencapai Rp 3 ribu triliun; pertumbuhannya cenderung meningkat dan pada tahun 2020 diperkirakan menjadi sekitar 28.000 milyar dolar Amerika. Pada tahun 2015 tercatat lebih dari 2.5 milyar orang di dunia yang berumur diatas lima belas tahun terkoneksi dengan internet dan jumlah tersebut cenderung meningkat pada tahun-tahun mendatang.

B. Tinjauan literatur

Kepemimpinan Transformasional

Pendekatan transformasional adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling baru dan populer. Ini telah menjadi subjek banyak penelitian sejak tahun 1980-an. Paradigma "Kepemimpinan Baru" termasuk kepemimpinan transformasional (Bryman, 1992), yang lebih menekankan aspek peka dan karismatik kepemimpinan. Low dan Gardner (2001) menganalisis isi artikel dalam Leadership Quarterly. Menemukan bahwa sepertiga penelitian tentang kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan karismatik. Dengan cara yang sama, Antonakis (2012) mendapati bahwa jumlah makalah dan kutipan yang ditemukan di lapangan telah meningkat dengan cepat. bukan hanya dalam bidang tradisional seperti manajemen dan psikologi sosial, tetapi juga dalam bidang lain seperti keperawatan, pendidikan, dan rekayasa industri. Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi sangat populer karena memenuhi kebutuhan kelompok kerja modern yang ingin diinspirasi dan diberdayakan untuk berhasil dalam masa depan yang tidak menentu. Intinya, banyak akademisi mempelajari kepemimpinan transformasional dan menganggapnya sebagai topik penelitian yang paling populer. (Rodríguez, Velastequí, 2019)

Menurut Eliyana (2019), ada empat dimensi kepemimpinan transformasional: (1) pengaruh ideal;

(2) inspirasi motivasional; (3) perilaku yang mendorong pemikiran; dan (4) pertimbangan individu. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Jung et al. (2003), Gumuslouoglu & Ilsev. (2009), dan Slåtten & Mehmetoglu. (2014) menemukan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kecenderungan umum organisasi untuk berinovasi. Bass menyatakan bahwa empat dimensi kepemimpinan transformasional yang paling penting untuk menciptakan inovasi adalah simulasi intelektual dan inspirasi dari pemimpin. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang tidak diharapkan mereka lakukan, seperti berinovasi (Virgianty, 2020).

Inovasi radikal

Inovasi radikal didefinisikan sebagai komersialisasi produk dan teknologi yang memberikan dampak signifikan pada pasar dengan menghadirkan keuntungan baru serta menciptakan peluang bisnis yang sebelumnya tidak tersedia. Inovasi jenis ini sering kali mengubah lanskap industri dengan memperkenalkan solusi revolusioner yang menggantikan atau secara drastis meningkatkan teknologi yang ada. (Oroh et al., 2024) Berbeda dengan inovasi tambahan, yang hanya berfokus pada peningkatan bertahap terhadap produk atau layanan yang sudah ada, inovasi radikal berpotensi mendisrupsi pasar dengan menghadirkan konsep yang

benar-benar baru. Dalam hal ini, inovasi tambahan tidak membuat produk yang sudah ada menjadi usang, melainkan meningkatkan fungsionalitas dan daya saingnya melalui perbaikan yang berkelanjutan (Baković, Cingula, Lazibat, & Sutić, 2013).

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian artikel ini menggunakan metode studi kepustakaan (kajian literatur) , dalam metode ini menggunakan teknik mengulas data yang ada dari penelitian terdahulu yang membahas tentang kepemimpinan transformasional dalam menciptakan inovasi radikal. Data dikumpulkan dengan membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literatur dan buku yang berkaitan dengan masalah penelitian, dan databases yang digunakan dari Web of Science. Kajian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan. Menurut Rahayu (Ulfah, Supriani, dan Arifudin, 2022), studi kepustakaan ialah sekelompok tindakan yang berkaitan dengan pengumpulan, pencatatan, membaca, dan pengolahan informasi yang berkaitan dengan perpustakaan. Penelitian jenis kualitatif menggunakan data verbal dan menganalisisnya tanpa statistik.

Penelitian kualitatif yang menggunakan metode studi kepustakaan (literatur) adalah pendekatan yang mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai dokumen yang relevan dengan subjek penelitian. Studi kepustakaan

membantu orang memahami ide, teori, dan hasil penelitian sebelumnya tanpa mengumpulkan data lapangan secara langsung. Metode ini bersifat deskriptif dan analitis. Dalam metode ini, para peneliti tidak hanya merangkum data dari berbagai sumber, tetapi mereka juga menyusun dan menilai literatur yang

digunakan secara kritis. Oleh karena itu, penelitian kualitatif yang didasarkan pada studi kepustakaan menjadi alat yang efektif untuk mengembangkan teori, memperluas pemahaman suatu topik, dan menemukan celah penelitian yang dapat dieksplorasi.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil

Tabel 1. Hasil Penelitian

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tahun
1	Reniati, Maya Yusnita, Rati Purwasih	MSMEs Scale Up Model Post Next Normal through Frugal Innovation, Transformational Leadership, Blue Ocean Strategy and Government Policies	Hasil analisis data menemukan bahwa variabel Transformational Leadership dan Blue Ocean Strategy memiliki pengaruh signifikan terhadap Frugal Innovation dan berpengaruh tidak langsung terhadap Model Scale Up UMKM. Variabel kebijakan pemerintah tidak memiliki pengaruh terhadap Frugal Innovation dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Model Scale Up UMKM di Kota Pangkalpinang.	2021
2	Agus Purwanto, John Tampil Purba ,Innocentius Bernarto, Rosdiana Sijabat	Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, dan penelitian	2021

			ini juga berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada manajemen rantai pasokan yang diterapkan perusahaan (PURWANTO et al., 2021)	
3	Jamilatul Hasanah M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, Mochammad Isa Anshori	Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur	Peneliti menyimpulkan bahwa Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan Bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. (Jamilatul Hasanah et al., 2023)	2023
4	Rosita Pratiwi Junaidi, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, Mochammad Isa Anshori	Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur)	Ditemukan Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Pengaruh etika terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang signifikan terkait dengan etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam beretika dan keberanian karyawan karena mendapatkan motivasi dari pemimpinnya. (Rosita Pratiwi Junaidi et al., 2023)	2023
5	Hafid Kholidi Hadi	Is It True That Transformational Leadership Style Can Shape Employees Motivation and Performance?	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan	2018

			kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (Hadi, 2018)	
--	--	--	--	--

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Blue Ocean Strategy terhadap Inovasi Frugal dalam UMKM (Reniaty et al., 2021)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan Blue Ocean Strategy memiliki dampak signifikan terhadap inovasi frugal dalam skala pengembangan UMKM. Kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dengan memberikan motivasi, inspirasi, serta dorongan untuk berpikir kreatif dalam menghadapi tantangan bisnis. (Bahadur Lama et al., 2024) Blue Ocean Strategy, yang berfokus pada penciptaan pasar baru yang bebas dari persaingan ketat, juga membantu dalam mendorong inovasi dengan menawarkan solusi unik yang berbeda dari pesaing tradisional.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa kebijakan pemerintah tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap inovasi frugal maupun skala pengembangan UMKM di Kota Pangkalpinang. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan inovasi lebih banyak dipengaruhi oleh strategi kepemimpinan dan manajemen internal perusahaan

daripada regulasi eksternal. Oleh karena itu, pemimpin UMKM perlu mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada inovasi serta menerapkan strategi bisnis yang lebih fleksibel untuk menciptakan daya saing yang lebih kuat. (Gupta & Verma, 2024)

2. Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior, OCB) (Purwanto et al., 2021)

Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dengan memberikan inspirasi dan dukungan kepada karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas di luar tanggung jawab utama mereka. Hal ini penting dalam meningkatkan kolaborasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap organisasi. (Kilg et al., 2023)

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi turut berkontribusi dalam meningkatkan OCB. Ketika karyawan merasa

dihargai dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan pemimpin mereka, maka mereka cenderung lebih aktif berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara sukarela. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan OCB perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan komitmen karyawan.

3. Budaya Organisasi sebagai Faktor Pendukung Kepemimpinan Transformasional (Hasanah et al., 2023)

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas kepemimpinan transformasional. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk nilai-nilai, norma, serta harapan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi selaras dengan prinsip kepemimpinan transformasional, maka penerapan strategi perubahan dan inovasi akan lebih mudah diterima oleh karyawan. (Bunjak et al., 2022)

Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak mendukung perubahan, maka kepemimpinan transformasional dapat menghadapi hambatan dalam menggerakkan karyawan menuju tujuan bersama. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami dinamika budaya organisasi dan menyesuaikan strategi kepemimpinannya agar dapat

menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan inovatif.

4. Pengaruh Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (Junaidi et al., 2023)

Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berlandaskan etika tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil bersifat adil, transparan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Ketika pemimpin bertindak dengan integritas, karyawan cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang berdampak positif pada produktivitas mereka.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi dan semangat kerja yang lebih tinggi kepada karyawan, sehingga mereka lebih terdorong untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan kombinasi antara etika kepemimpinan dan pendekatan transformasional, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pertumbuhan karyawan secara berkelanjutan.

5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Hadi, 2018)

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, membangun kepercayaan, serta menginspirasi karyawannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan adanya dorongan yang kuat dari pemimpin, karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pengembangan diri, karyawan lebih terdorong untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.

E. Kesimpulan

kepemimpinan transformasional terbukti memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin

transformasional tidak hanya memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi radikal. Dalam konteks bisnis yang kompetitif, gaya kepemimpinan ini dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan strategi baru, seperti Blue Ocean Strategy, untuk mencapai keunggulan kompetitif.

kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan dalam meningkatkan inovasi dan kinerja karyawan, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan mampu menginspirasi pengikutnya dapat membantu organisasi menghadapi tantangan serta menciptakan peluang baru melalui strategi inovatif seperti Blue Ocean Strategy.

Namun, keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional bergantung pada beberapa faktor, seperti budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dan kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi serta mengatasi hambatan inovasi. Organisasi yang ingin menerapkan kepemimpinan transformasional harus memastikan bahwa nilai-nilai dan norma organisasi selaras dengan prinsip kepemimpinan ini. Selain itu, dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah dan stakeholder lainnya, juga berperan dalam memperkuat dampak positif kepemimpinan transformasional.

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang luas terhadap perilaku organisasi, termasuk peningkatan motivasi kerja, komitmen karyawan, serta loyalitas terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan ini juga terbukti memperkuat budaya organisasi yang berbasis kolaborasi dan inovasi, sehingga organisasi lebih siap dalam menghadapi persaingan global. organisasi yang ingin berkembang di era digital dan persaingan global perlu mengadopsi kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi manajemennya. Melalui kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan berbasis inovasi, organisasi dapat menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan serta mencapai keunggulan kompetitif yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahadur Lama, P., Prasad Aryal, N., & Shrestha, R. (2024). The Influence of Leadership Styles on Employee Performance: Transformational, Transactional and Ethical Leadership. *Business Ethics and Leadership*, 8(2), 152–163.
[https://doi.org/10.61093/bel.8\(2\).152-163.2024](https://doi.org/10.61093/bel.8(2).152-163.2024)
- Bunjak, A., Bruch, H., & Černe, M. (2022). Context is key: The joint roles of transformational and shared leadership and management innovation in predicting employee IT innovation adoption. *International Journal of Information Management*, 66(April).
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102516>
- Fauji, H. H., & Nurhadian, A. F. (2024). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance (Study At One Of The Hotels In Bandung). *Bisnis & Entrepreneurship*, 18(1), 64–70.
- Gupta, R., & Verma, R. (2024). *Transformational Leadership in Strategic Management : Catalyzing Change and Innovation*. 15, 1143–1154.
- Hadi, H. K. (2018). Is It True That Transformational Leadership Style Can Shape Employees Motivation and Performance? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 40.
<https://doi.org/10.31106/jema.v15i2.1022>
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261.
<https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Kalifa, G. (2024). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation. *International*

- Journal of Financial, Administrative, and Economic Sciences*, 3(8), 904–913.
<https://doi.org/10.59992/ijfaes.2024.v3n8p23>
- Kilag, O. K. T., Malbas, M. H., Nengasca, M. K. S., Longakit, L. J. H., Celin, L. C., Pasigui, R., & Valenzona, M. A. V. N. (2023). Transformational Leadership and Educational Innovation. *European Journal of Higher Education and Academic Advancement*, 1(2), 103–109.
<https://doi.org/10.61796/ejheaa.v1i2.107>
- Oroh, O., Yusuf Ariyadi, M., & Fauzan Fadlan, A. (2024). The Influence of Transformational Leadership on Employee Motivation and Performance in the Banking Industry. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 336–345.
<https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.3098>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61.
<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Rodríguez, Velastequí, M. (2019). *主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*. Title. 1–23.
- Rosita Pratiwi Junaidi, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Tranformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(3), 282–304.
<https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.464>
- Sfitri, I., Fasha Nurhadian, A., Tinggi, S., & Pasundan, I. E. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance (Case Study in One of The Official Companies in The City of Bandung). *Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 86–94.
- Technology, I. (2021). *Wireless information technology competency and transformative leadership in global supply chains: implications for innovative capability*.
- Zhang, Y., Zheng, J., & Darko, A. (2018). How does transformational leadership promote innovation in construction? The mediating role of innovation climate and the multilevel moderation role of

project requirements.
Sustainability (Switzerland),
10(5).
<https://doi.org/10.3390/su10051>
506