
Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Era Digital

Sucma Berlian¹, Susanto², Muh. Taufiq Sidqi Huda³, Sri Hartono⁴

^{1,2,3,4} Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo, Indonesia

E-mail: sucmaberlian15@gmail.com¹, susanto8x@gmail.com², taufiqhuda.huda@gmail.com³, srihartono@umpo.ac.id⁴

Article History:

Received: 27 Januari 2025

Revised: 07 Maret 2025

Accepted: 14 Maret 2025

Keywords: Kepemimpinan transformasional, kinerja tim, era digital

Abstract: *Kepemimpinan transformasional telah menjadi tema sentral dalam kajian organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif. Era digital yang ditandai dengan inovasi yang cepat, perubahan teknologi, dan globalisasi memerlukan pendekatan kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan cepat dan mendorong transformasi positif dalam organisasi. Artikel ini bertujuan untuk melakukan tinjauan pustaka dengan mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai penelitian yang membahas kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks organisasi yang berkembang di era digital. Dalam tinjauan ini, ditemukan empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional yang memegang peranan penting dalam menciptakan perubahan dan mendorong inovasi dalam organisasi.. Dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai penelitian, artikel ini mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yakni pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasi (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation). dan pertimbangan individual (individualized consideration). Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berkontribusi pada kinerja tim melalui empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yakni pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasi (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation). dan pertimbangan individual (individualized consideration).*

PENDAHULUAN

Era digital telah membawa perubahan besar dalam dinamika organisasi, bekerja dan berinteraksi. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, big data, dan komunikasi

berbasis cloud telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih virtual dan saling terhubung. Perubahan ini menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap bisa bersaing, terutama di tingkat global. Pemimpin organisasi harus bisa menavigasi perubahan teknologi serta memastikan tim tidak hanya bisa mengikuti perkembangan, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam berinovasi. Dengan ini, kepemimpinan transformasional muncul sebagai pendekatan yang relevan untuk membantu organisasi menghadapi tantangan tersebut. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan seorang pemimpin untuk menginspirasi tim mencapai tujuan bersama dengan memberikan visi jelas, nilai-nilai kokoh, dan memotivasi untuk berusaha lebih keras. Pemimpin mempunyai sifat transformasional berfokus pada pentingnya komunikasi terbuka, pemberdayaan individu, dan menciptakan budaya kerja kolaboratif. Mereka tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memotivasi setiap anggota tim untuk mencapai kinerja terbaik melalui rasa saling percaya dan dukungan yang terus-menerus. Namun, kepemimpinan transformasional di era digital menghadapi tantangan baru, terutama dalam hal pengelolaan tim virtual yang terdistribusi di berbagai lokasi. Kehadiran teknologi digital, meskipun memberikan banyak keuntungan, juga mengubah cara tim berinteraksi dan bekerja bersama. Pemimpin harus mampu memanfaatkan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antara anggota tim tidak bertemu secara langsung. Platform komunikasi digital seperti video conference dan alat manajemen proyek sangat penting untuk memastikan bahwa tim tetap terkoordinasi dengan baik, meskipun jarak fisik memisahkan mereka.

Dalam menghadapi tantangan ini, pemimpin transformasional harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan tim yang tersebar di berbagai lokasi. Misalnya, mereka perlu lebih sering melakukan komunikasi virtual untuk menjaga hubungan interpersonal kuat antara anggota tim. Dengan menggunakan teknologi, mereka dapat memantau kinerja dan memberikan umpan balik secara real-time. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk lebih cepat mendeteksi masalah dan mencari solusi secara kolaboratif. Selain itu, pemimpin transformasional di era digital juga perlu menciptakan budaya inovasi yang memungkinkan setiap anggota tim merasa dihargai dan didorong untuk berbagi ide-ide kreatif. Di dunia yang sangat bergantung pada teknologi, inovasi menjadi kunci utama untuk bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, pemimpin harus menciptakan lingkungan sebagai kegagalan dianggap bagian dari proses belajar dan setiap orang merasa aman untuk mengeksplorasi ide-ide baru tanpa takut dihukum, tidak hanya meningkatkan kreativitas tim, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi. Penggunaan teknologi dalam kepemimpinan transformasional di era digital juga memerlukan perhatian khusus. Teknologi seperti video conference dan alat kolaborasi online dapat membantu pemimpin untuk tetap terhubung dengan tim mereka dan memastikan komunikasi tetap berjalan lancar. Penggunaan teknologi ini, jika digunakan dengan bijak, dapat mengurangi hambatan komunikasi dan memperkuat hubungan. Namun, untuk mencapai hal ini, pemimpin harus tahu bagaimana menggunakan teknologi dengan cara memperkuat nilai-nilai transformasional mereka. Misalnya, pemimpin harus memastikan bahwa teknologi tidak menggantikan interaksi manusia yang penting, tetapi lebih sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan mempercepat pengambilan keputusan. Dengan menggunakan data analitik dan platform digital lainnya, pemimpin dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis bukti, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja tim, meskipun teknologi menawarkan berbagai keuntungan, pemimpin transformasional tetap harus menjaga elemen kemanusiaan dalam kepemimpinan mereka. Menggunakan teknologi tanpa mengabaikan aspek-aspek emosional dan psikologis anggota tim adalah kunci untuk membangun hubungan yang kuat dan mempertahankan kepercayaan. Pemimpin yang mampu menciptakan keseimbangan ini akan

lebih efektif dalam mengelola tim digital dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan inovatif.

Penelitian ini perlu dilakukan lebih lanjut tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi pada kinerja organisasi di era digital. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pemimpin dapat lebih efektif memanfaatkan teknologi untuk memperkuat hubungan interpersonal di era digital. Dengan pemahaman mengenai dinamika organisasi bisa merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing mereka dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Transformasi digital yang berhasil dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Pemimpin yang dapat menavigasi tantangan ini dengan baik, sambil tetap mempertahankan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, akan mampu membawa tim mereka menuju kesuksesan dalam jangka panjang.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 sebagai pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berusaha mengubah pandangan dan perilaku pengikut dengan cara yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka serta memperluas potensi mereka. Dalam pengembangan lebih lanjut, Bernard Bass dan Bruce Avolio (1994) memperkenalkan empat dimensi utama yang menjadi dasar dari kepemimpinan transformasional, yang masing-masing berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Dimensi pertama adalah Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), yang menekankan peran pemimpin sebagai figur panutan. Pemimpin yang memiliki karakter karismatik tidak hanya dihormati karena keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga karena sifat mereka yang menginspirasi dan memotivasi pengikut. Karisma seorang pemimpin menciptakan rasa percaya dan keyakinan yang mendalam pada anggota tim, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk mengikuti jejak pemimpin dalam bertindak, bekerja keras, dan berkomitmen pada visi bersama. Pemimpin dengan karakteristik ini mampu menumbuhkan rasa kebanggaan dalam tim dan menjadikan tujuan yang ingin dicapai sebagai misi bersama yang penting untuk diwujudkan.

Dimensi kedua, Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), menggambarkan kemampuan pemimpin untuk menyampaikan visi yang jelas, menarik, dan memotivasi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menyusun dan mengkomunikasikan gambaran masa depan yang inspiratif yang dapat menggugah semangat dan motivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih besar daripada sekadar kepentingan pribadi atau organisasi. Pemimpin ini tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan makna yang mendalam pada pekerjaan yang dilakukan oleh setiap anggota tim, sehingga mereka merasa terlibat secara emosional dan intelektual dalam pencapaian visi tersebut.

Dimensi ketiga adalah Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), yang mencerminkan kemampuan pemimpin untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam tim. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung pemikiran kritis, anggota tim didorong untuk berpikir di luar batas konvensional dan mencari solusi baru untuk tantangan yang dihadapi. Pemimpin ini tidak hanya memberi solusi, tetapi mendorong anggota tim untuk mengembangkan ide-ide baru, mengajukan pertanyaan, dan mencari cara-cara yang lebih baik

dalam menyelesaikan masalah. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang dinamis dan penuh energi, di mana ide-ide segar berkembang dan inovasi dihargai sebagai elemen penting dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

Terakhir, dimensi Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*) menggarisbawahi pentingnya pemimpin yang menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap kebutuhan, aspirasi, dan perkembangan individu anggota tim. Pemimpin transformasional memahami bahwa setiap anggota tim memiliki keunikan dan potensi yang berbeda, dan mereka berusaha memberikan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Ini mencakup memberikan umpan balik yang konstruktif, memberi kesempatan untuk pengembangan diri, serta menghargai kontribusi setiap individu dalam mencapai tujuan tim. Dengan perhatian ini, pemimpin tidak hanya membangun hubungan yang lebih kuat dengan anggota tim, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang inklusif, setiap individu merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai dengan kemampuannya.

Keempat dimensi ini bekerja secara sinergis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, keterlibatan, dan pencapaian tujuan yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang yang memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam praktiknya, pemimpin transformasional mampu menginspirasi tim untuk bekerja dengan penuh semangat, berkolaborasi secara efektif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama, sementara pada saat yang sama, mereka membantu pengembangan potensi setiap individu, menciptakan lingkungan yang kreatif dan produktif, serta memperkuat hubungan interpersonal yang sehat dan saling mendukung.

Kinerja Tim di Era Digital

Menurut Hackman (2002), kinerja tim bukan hanya diukur berdasarkan kemampuan tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga mencakup dua elemen penting lainnya, yakni efisiensi operasional dan kepuasan anggota tim. Efektivitas tim dalam mencapai tujuan merujuk pada pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang telah disepakati, sementara efisiensi operasional lebih menekankan pada penggunaan sumber daya dengan cara yang paling hemat dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Kepuasan anggota tim merupakan indikator penting dari kesejahteraan individu dalam tim, yang berhubungan dengan rasa hormat, dukungan, dan apresiasi yang diterima oleh anggota tim dalam lingkungan kerja. Ketiga komponen ini berperan krusial dalam menentukan keberhasilan jangka panjang suatu tim.

Di era digital, perubahan besar dalam cara tim beroperasi mempengaruhi dimensi kinerja ini. Dengan meningkatnya penggunaan teknologi canggih, pengelolaan tim kini sering kali dilakukan dalam format virtual atau jarak jauh. Sebagaimana disoroti oleh Zaccaro *et al.* (2020), kinerja tim dalam konteks digital juga melibatkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap penggunaan teknologi baru dan berkolaborasi dalam ruang kerja yang tidak lagi terbatas pada interaksi fisik. Penggunaan alat komunikasi digital seperti email, platform kolaborasi online, dan aplikasi manajemen proyek telah memfasilitasi interaksi tim yang terpisah secara geografis. Namun, hal ini juga menimbulkan tantangan baru, seperti menjaga kohesi tim, komunikasi yang efektif, dan memastikan bahwa tujuan bersama tetap tercapai meskipun anggota tim bekerja di tempat yang berbeda-beda. Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, terutama dalam konteks pengelolaan tim jarak jauh. Pemimpin yang efektif dalam tim virtual harus memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan saling percaya meskipun tidak ada interaksi tatap muka. Pemimpin juga harus mampu mengatur jadwal

kerja yang fleksibel, menyediakan dukungan teknis yang diperlukan, dan menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi di antara anggota tim, meskipun mereka bekerja dari lokasi yang terpisah. Selain itu, mereka perlu memastikan bahwa komunikasi tetap terbuka dan transparan, serta dapat menanggapi masalah atau kebutuhan yang muncul secara cepat dan efisien.

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks ini, seperti kepemimpinan transformasional, dapat memperkuat kinerja tim dalam lingkungan kerja digital. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk tetap terlibat dan berkomitmen pada tujuan bersama, meskipun melalui platform digital, akan sangat membantu dalam menjaga semangat tim. Dengan komunikasi yang jelas dan pemberdayaan anggota tim, kepemimpinan yang efektif dapat mengurangi tantangan yang dihadapi oleh tim dalam pengelolaan kolaborasi virtual, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan anggota tim merasa dihargai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.

Relevansi Kepemimpinan Transformasional

Penelitian yang dilakukan oleh Yukl (2010) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Pemimpin transformasional dapat memotivasi anggota tim dengan cara yang lebih mendalam melalui pembangunan kepercayaan dan komitmen, dua elemen penting yang membentuk hubungan yang produktif antara pemimpin dan pengikut. Kepercayaan yang dibangun oleh pemimpin menciptakan rasa aman dan keyakinan pada anggota tim, yang memungkinkan mereka untuk lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan berani mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen yang tinggi, di sisi lain, mendorong anggota tim untuk berusaha lebih keras dan berkontribusi secara maksimal, karena mereka merasa terhubung dengan visi dan tujuan yang lebih besar yang dipimpin oleh pemimpin mereka.

Di era digital, relevansi kepemimpinan transformasional semakin meningkat, terutama karena gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk menghadapi tantangan yang dihadirkan oleh dinamika pasar yang cepat dan terus berubah. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi organisasi di era digital adalah kebutuhan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan merespons perubahan pasar secara cepat. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menciptakan budaya inovasi, anggota tim didorong untuk berpikir kreatif, menyarankan ide-ide baru, dan berinovasi untuk tetap relevan di pasar yang kompetitif. Pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi tim mereka untuk melihat perubahan sebagai kesempatan, bukan hambatan, dan menciptakan suasana yang mendukung pengambilan keputusan yang berbasis pada data, kolaborasi lintas departemen, dan penggunaan teknologi untuk mempercepat proses inovasi. Selain itu, pemimpin transformasional di era digital harus lebih dari sekadar memotivasi; mereka juga harus memiliki kemampuan untuk memfasilitasi penggunaan teknologi digital dengan cara yang mendukung komunikasi yang lebih efektif dan kolaborasi yang lebih produktif di lingkungan virtual. Dengan membangun hubungan yang kuat dan penuh kepercayaan dalam tim, pemimpin dapat memastikan bahwa setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan bersama, meskipun bekerja dalam konteks jarak jauh. Kepemimpinan ini juga mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan anggota tim melalui pemberdayaan dan pengakuan atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi di pasar yang semakin berkembang. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional di era digital tidak hanya sekadar fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga berupaya menciptakan

organisasi yang lebih inovatif, adaptif, dan siap menghadapi tantangan pasar yang berubah dengan cepat. Pemimpin transformasional yang efektif mampu membangun tim yang resilient, yang tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga memanfaatkan perubahan tersebut untuk menciptakan peluang baru yang menguntungkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode tinjauan pustaka (*literature review*) sebagai pendekatan untuk mengidentifikasi dan menganalisis artikel-artikel yang relevan mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja tim. Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk menggali wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja tim dalam konteks yang lebih luas, termasuk dampaknya terhadap motivasi, komitmen, dan inovasi dalam lingkungan kerja, terutama dalam era digital yang terus berkembang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai jurnal akademik, buku, dan publikasi terkini yang diterbitkan dalam rentang waktu 2000 hingga 2024. Rentang waktu ini dipilih untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan mencakup perkembangan terbaru dalam pemahaman tentang kepemimpinan transformasional, serta relevansi konsep ini dalam konteks kinerja tim di era digital. Pemilihan sumber data yang terkini juga memungkinkan untuk mengidentifikasi tren dan inovasi terbaru yang mungkin memengaruhi pemahaman kita tentang hubungan ini, serta bagaimana dinamika pasar dan teknologi berperan dalam memperkuat atau mengubah peran kepemimpinan dalam tim.

Proses analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan yang muncul dari berbagai sumber yang ditinjau. Pendekatan tematik memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan mengklasifikasikan informasi berdasarkan topik atau isu yang relevan, serta mengidentifikasi area-area yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Dalam hal ini, beberapa tema yang mungkin dieksplorasi termasuk: bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi motivasi dan kinerja tim, pengaruh gaya kepemimpinan ini dalam pengelolaan tim jarak jauh, dan peran teknologi dalam mendukung efektivitas kepemimpinan di era digital. Hasil dari tinjauan pustaka ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja tim dalam berbagai konteks, serta menyediakan panduan bagi pemimpin organisasi untuk lebih memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dalam meningkatkan efektivitas tim mereka, terutama dalam lingkungan yang semakin dipengaruhi oleh teknologi dan kebutuhan akan inovasi berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seorang pemimpin mempunyai tugas merumuskan visi yang bermakna dan menarik. Gaya kepemimpinan transformasional dibangun untuk memenuhi kebutuhan pekerja yang lebih tinggi di era digital. Pemimpin transformasional membangkitkan kebutuhan dan aspirasi karyawan. Motif utama menjadi identifikasi pribadi rekan kerja dengan pemimpin, visi bersama tentang masa depan dan komitmen kerja yang tinggi yang mengarah pada hasil yang tidak terduga. Pemimpin transformasional lebih memilih tujuan jangka panjang dan kerja tim, memotivasi rekan kerja untuk mendedikasikan diri untuk pekerjaan di luar tingkat harapan normal. Tujuan utama dari penelitian ini adalah mempelajari peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim di era digital. Beberapa bulan terakhir kepemimpinan transformasional dan kinerja tim telah dipelajari dan dalam banyak konteks.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional telah dikaitkan secara positif dengan kinerja di berbagai negara dan jenis organisasi (Crede *et al.*, 2019).

Penelitian terdahulu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tim dalam berorganisasi. Berbagai penelitian terdahulu seperti Nygraha Dito Adjie dan Mardiaty Dijan (2022) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang efektif meningkatkan motivasi karyawan yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja tim. Anggraeni Yenny dan Santosa T. Elisabeth Cintya Santosa (2013) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan berpengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian Alhamidi Edi Muhammad Abduh (2022) menghasilkan Pemimpin transformasional memiliki karisma dan dengan demikian memberikan visi kepada orang-orang di sekitarnya, membangkitkan kebanggaan, dan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan. Karyawan termotivasi oleh para pemimpin transformasional untuk melakukan lebih banyak upaya dalam pekerjaan. Setiap pemimpin transformasional mampu merumuskan seperangkat nilai dan perilaku kunci dalam lingkungan kerja. Melalui keterampilan pemimpin, pengikut lebih mengidentifikasi dengan tujuan organisasi tempat karyawan bekerja dan lebih terpandu untuk memenuhi kebutuhan organisasi. peningkatan motivasi tim. (Bass & Riggio, 2006) mengemukakan Pemimpin transformasional mampu memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dengan memberikan visi yang jelas, inspiratif, dan bermakna, sehingga mendorong komitmen dan semangat kerja anggota. Sedangkan, Pengaruh ideal dari perspektif perilaku terkait dengan kegiatan seorang pemimpin yang berfokus pada nilai-nilai dan keyakinan. (Jiang *et al.*, 2017) mengemukakan Perilaku pemimpin konsisten dan menghindari penggunaan kekuasaan untuk tujuan pribadi. Disisi lain pengaruh ideal juga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Pertimbangan individual mengacu pada perilaku seorang pemimpin yang berkontribusi pada kepuasan bawahannya dengan memberikan nasihat, pembinaan, dan dukungan, dan dengan memperhatikan kebutuhan individu bawahan. Pemimpin memberikan umpan balik yang konstan untuk mengembangkan bawahan. Hal ini menghubungkan kebutuhan individu bawahan dengan misi organisasi. Disisi lain perilaku pemimpin tersebut kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Chebon *et al.*, 2019; Jong & Ford, 2021).

Stimulasi intelektual menggambarkan kegiatan seorang pemimpin yang berhubungan dengan pengembangan rasa logika dan kemampuan analitis bawahannya. Pemimpin membantu bawahan berpikir kreatif dan menemukan solusi untuk masalah yang sulit. Pemimpin merangsang dalam diri bawahan kesadaran akan pentingnya pikiran dan imajinasi karyawan itu sendiri. (Chebon *et al.*, 2019; Jiang *et al.*, 2017) Bawahan kemudian didorong untuk mencoba pendekatan baru dan tidak takut untuk mengungkapkan ide-idenya, dengan hal tersebut karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. (Goleman, 2011) Pengembangan budaya kolaboratif. Dimensi stimulasi intelektual yang dimiliki oleh pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan bekerja sama dalam menemukan solusi inovatif, yang memperkuat sinergi tim dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks. (Zaccaro *et al.*, 2020) berpendapat bahwa adaptasi terhadap teknologi di era digital, pemimpin transformasional berperan penting dalam mendorong tim untuk mengadopsi teknologi baru, meningkatkan keterampilan digital, dan memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Selanjutnya, pengelolaan tim virtual. Dalam konteks kerja jarak jauh atau virtual, perhatian terhadap individu menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan setiap anggota merasa dihargai dan terlibat dalam proses kerja. Tim virtual sering kali terdiri dari individu yang bekerja di lokasi yang berbeda dengan berbagai latar belakang, budaya, dan zona waktu yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ini dapat menambah kompleksitas dalam menciptakan rasa keterhubungan dan

keterlibatan yang kuat antar anggota tim. Oleh karena itu, pemimpin tim virtual perlu memperhatikan kebutuhan setiap individu untuk menjaga semangat kerja dan kolaborasi yang produktif Cascio dan Shurygailo (2003) menyoroti dua aspek penting dalam memimpin tim virtual, yaitu komunikasi yang efektif dan pemberian umpan balik yang sering. Komunikasi yang efektif sangat penting karena tim virtual tidak memiliki interaksi fisik langsung yang memfasilitasi pertukaran informasi secara spontan. Dalam konteks ini, pemimpin tim harus mampu memastikan bahwa informasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, baik itu melalui email, pesan instan, atau platform komunikasi lainnya. Komunikasi yang terbuka juga memungkinkan anggota tim untuk menyampaikan ide, pertanyaan, atau masalah yang mereka hadapi, yang pada gilirannya akan memperkuat rasa keterlibatan mereka dalam tim. Dengan demikian menunjukkan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan adaptif, yang sangat relevan dalam menghadapi tantangan di era digital.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja tim di era digital. Dengan menerapkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan inovasi dalam tim. Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa seluruh komponen kepemimpinan transformasional dapat membangun dan meningkatkan kinerja tim di era digital. Peningkatan tersebut bukan hanya akan membantu meningkatkan kinerja individu tetapi juga dapat meningkatkan kinerja tim atau kelompok. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji implementasi praktis kepemimpinan transformasional dalam berbagai sektor industry.

DAFTAR REFERENSI

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52-62.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis*, 10(1).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Cascio, W. F., & Shurygailo, S. (2003). E-leadership and virtual teams. *Organizational Dynamics*, 31(4), 362-376.
- Chebon, S. K., Aruasa, W. K., & Chirchir, L. K. (2019). Influence of individualized consideration and intellectual stimulation on employee performance: lessons from Moi Teaching and Referral Hospital, Eldoret, Kenya. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 24(7), 11-22.
- Crede, M., Jong, J., & Harms, P. (2019). The generalizability of transformational leadership across cultures: a meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 34(3), 139-155. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0506>
- Goleman, D. (2011). *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Hackman, J. R. (2002). Leading teams: Setting the stage for great performances. *Harvard Business School Publishing Corporation*.
- Jong, J., & Ford, M. (2021). An Exploration of the Relationship Between Autonomy Congruence, Perceived Supervisor Individualized Consideration, and Employee Outcomes. *Review of*

Public Personnel Administration, 41(3), 566–592.
<https://doi.org/10.1177/0734371X20917185>

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.

Zaccaro, S. J., Green, J. P., Dubrow, S., & Kolze, M. (2020). The impact of virtual teamwork on performance: A review. *Group & Organization Management*, 45(1), 4-32.

Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567. <https://doi.org/10.3390/su9091567>