

LITERATURE REVIEW : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP PERUBAHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

¹ Deya ²Anggi Putri Ashari ³Putri Eka Nurazizah ⁴Nuraeni Munayya Khofifah ⁵Sophia Nurlianty ⁶, Tetra Hidayati ⁷

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mulawarman

Correspondence		
Email : Deyaramadhani145@Gmail.Com , Anggiputas@Gmail.Com , Putrikiexha@Gmail.Com , Nuraeni220404@Gmail.Com , Sophianurri@Gmail.Com .	No. Telp:	
Submitted : 3 Desember 2024	Accepted : 9 Desember 2024	Published : 10 Desember 2024

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and employee empowerment on changes in human resource management (HRM). In the era of globalization and digital transformation, organizations face dynamic challenges that require strategic adaptation to remain competitive. This study uses a literature review method, referring to the latest relevant literature. The results of the study indicate that transformational leadership plays an important role in encouraging adaptation to change through effective communication, inspiration, and employee capability development. On the other hand, employee empowerment through training, increased autonomy, and organizational support contributes to increased employee commitment, flexibility, and ownership of the change process. The synergy between transformational leadership and employee empowerment forms an adaptive, collaborative, and innovative work environment, which is the foundation for successful HRM transformation. This study recommends strengthening leadership competencies and implementing empowerment strategies to support the sustainability of organizational change.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Empowerment, Human Resource Management Change

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan terhadap perubahan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam era globalisasi dan transformasi digital, organisasi menghadapi tantangan dinamis yang memerlukan adaptasi strategis guna tetap kompetitif. Kajian ini menggunakan metode tinjauan pustaka, dengan mengacu pada literatur terkini yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong adaptasi perubahan melalui komunikasi yang efektif, inspirasi, dan pengembangan kapabilitas karyawan. Di sisi lain, pemberdayaan karyawan melalui pelatihan, peningkatan otonomi, dan dukungan organisasi berkontribusi pada peningkatan komitmen, fleksibilitas, dan rasa memiliki karyawan terhadap proses perubahan. Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan membentuk lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif, yang menjadi landasan keberhasilan transformasi MSDM. Studi ini merekomendasikan penguatan kompetensi kepemimpinan dan implementasi strategi pemberdayaan untuk mendukung keberlanjutan perubahan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan, Perubahan Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan transformasi digital telah membawa perubahan fundamental dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Organisasi saat ini menghadapi tantangan kompleks yang menuntut adaptasi strategis untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan. Menurut Monica (2019), kekuatan pemberdayaan karyawan menjadi faktor kunci dalam mempengaruhi keberhasilan organisasional dalam menghadapi perubahan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan dan pemberdayaan karyawan menjadi elemen krusial dalam transformasi MSDM, yang tidak sekadar memberikan kewenangan, melainkan menciptakan

ekosistem organisasi yang dinamis dan adaptif. Shvindina (2017) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan penggerak utama perubahan organisasional, dengan pemimpin yang berperan strategis tidak lagi sekadar mengarahkan, melainkan menginspirasi dan memfasilitasi transformasi. Salas-Vallina et al. (2021) mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang melibatkan karyawan memiliki peran fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan.

Konsep pemberdayaan sendiri mencakup dimensi psikologis yang kompleks, termasuk memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, membangun kompetensi, menciptakan makna pekerjaan, dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Jocelyne & Kariuki (2020) menunjukkan bahwa modal manusia dan pemberdayaan karyawan memiliki korelasi signifikan dengan kinerja organisasi. Sergio & Rylova (2018) menambahkan bahwa keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dapat menjadi pintu gerbang menuju retensi dan komitmen organisasional.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika perubahan manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada peran kepemimpinan dan pemberdayaan karyawan. Okechukwu & Nnamani (2015) menegaskan bahwa pemberdayaan karyawan dan kerja tim merupakan teknik kunci dalam manajemen perubahan, dengan tantangan dan prospek yang kompleks. Melalui kajian pustaka komprehensif, penelitian ini akan menganalisis bagaimana organisasi dapat merancang strategi MSDM yang adaptif, teknologis, dan berpusat pada manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Perubahan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perubahan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang melibatkan modifikasi kebijakan, sistem, dan praktik pengelolaan tenaga kerja untuk memastikan organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Dalam konteks ini, berbagai pendekatan teoretis dan empiris menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan, teknologi, dan pemberdayaan karyawan untuk menciptakan perubahan yang efektif dan berkelanjutan.

Secara teoretis, perubahan MSDM dikaitkan dengan adaptasi strategis untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas organisasi. Zada (2022) menyoroti bahwa pengelolaan perubahan MSDM harus berorientasi pada norma baru yang mendukung tenaga kerja dalam menghadapi dinamika lingkungan. Penelitian ini menjelaskan bahwa keberhasilan perubahan MSDM sangat tergantung pada bagaimana organisasi mendesain kebijakan baru yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan eksternal. Sementara itu, Keerthana & Jayasri (2024) menekankan peran penting gaya kepemimpinan, terutama dalam menciptakan komunikasi efektif dan memastikan karyawan memahami arah perubahan. Dalam konteks teknologi, Manda & Abidin (2023) menunjukkan bagaimana digitalisasi mempermudah proses rekrutmen, pengelolaan kinerja, hingga pelatihan, sehingga organisasi dapat merespons perubahan dengan lebih cepat dan efisien.

Kajian empiris juga memperlihatkan beragam implementasi perubahan MSDM di berbagai konteks. Ali & Rafi (2024) menyoroti integrasi kecerdasan buatan (AI) sebagai bagian dari strategi MSDM, yang memberikan efisiensi tinggi dalam pengambilan keputusan, terutama dalam pengelolaan data karyawan secara real-time. Penelitian mereka mencatat bahwa AI tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperbaiki proses pengelolaan bakat melalui analitik prediktif. Wahdaniah et al. (2023) mengidentifikasi digitalisasi, seperti penggunaan teknologi berbasis cloud, sebagai langkah penting dalam menghadapi era globalisasi. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola data secara terpusat,

mengurangi biaya administrasi, dan meningkatkan aksesibilitas informasi di seluruh organisasi.

Selain itu, Hanieh et al. (2023) menegaskan bahwa penerapan strategi perubahan MSDM berdampak signifikan pada pemberdayaan karyawan, terutama melalui pelatihan berkelanjutan yang menargetkan peningkatan keterampilan kerja. Strategi ini terbukti mendorong produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, terutama di sektor pendidikan. Kumar et al. (2022) menambahkan bahwa pemberdayaan karyawan melalui pendekatan perubahan MSDM dapat memotivasi perilaku proaktif, seperti pengambilan tanggung jawab lebih besar dan inovasi dalam pekerjaan. Sriraman (2024) menyoroti bahwa penyesuaian struktur kerja yang lebih fleksibel dan pengembangan keterampilan berbasis kebutuhan sangat diperlukan untuk memastikan kesiapan karyawan menghadapi tantangan baru. Penelitian ini memperkuat pentingnya sinergi antara perubahan kebijakan MSDM dan kebutuhan individu di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perubahan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses strategis yang bertujuan untuk memastikan organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan melalui modifikasi kebijakan, penerapan teknologi, dan pemberdayaan karyawan. Keberhasilan perubahan ini bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan karyawan, memanfaatkan teknologi seperti kecerdasan buatan dan cloud, serta memberikan pelatihan berkelanjutan. Pendekatan strategis ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi, tetapi juga mendorong keterlibatan, perilaku proaktif, dan kepuasan karyawan, menjadikan perubahan MSDM sebagai kunci keberhasilan adaptasi terhadap tantangan global.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang kompleks dan dinamis, yang secara fundamental mengubah paradigma tradisional tentang memimpin. Dalam konteks teoritis dan empiris, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan menggerakkan potensi individu serta organisasi menuju perubahan positif berkelanjutan. Mozammel & Zaman (2023) menegaskan bahwa konsep ini tidak sekadar tentang pengawasan, melainkan tentang pengembangan potensi penuh setiap anggota organisasi, yang mampu menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat tumbuh, berkontribusi, dan mentransformasi diri selaras dengan tujuan organisasional.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional dimaknai sebagai model kepemimpinan yang menciptakan transformasi menyeluruh pada tingkat individual, tim, dan organisasional. Keerthana & Jayasri (2024) menjelaskan bahwa model kepemimpinan ini merupakan strategi komprehensif yang memungkinkan pemimpin untuk mendorong perubahan positif, mengembangkan potensi karyawan, dan menciptakan budaya inovasi berkelanjutan. Pendekatan ini membedakan diri dari model kepemimpinan konvensional melalui fokusnya pada pengembangan kapasitas personal, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan yang melampaui struktur hierarkis tradisional, sehingga memungkinkan setiap anggota organisasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Dalam konteks empiris, sejumlah penelitian mutakhir menggarisbawahi signifikansi kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasional modern. Sukhadeve & Tarar (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional bertindak sebagai katalis keberhasilan entrepreneurial, yang mampu mengintegrasikan visi strategis dengan motivasi individual. Yadi Suryadi et al. (2024) menambahkan bahwa model kepemimpinan ini secara signifikan memengaruhi kinerja organisasional dan motivasi karyawan melalui pendekatan yang komprehensif dan humanis. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemimpin

transformatif tidak hanya sekadar mengarahkan, tetapi mampu menciptakan ekosistem organisasi yang mendorong kreativitas, inovasi, dan pengembangan berkelanjutan.

Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan menjadi aspek kritis yang disoroti dalam berbagai penelitian kontemporer. Zada (2022) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif dapat membantu organisasi beradaptasi dengan norma-norma baru dalam menghadapi perubahan kompleks, seperti pergeseran budaya organisasi atau transformasi teknologis. Musaigwa (2023) lebih lanjut mengungkapkan bahwa pemimpin yang berperan aktif dalam proses perubahan akan lebih mampu mengelola transisi yang terjadi dalam organisasi, baik dari segi struktural maupun kultural. Keberhasilan ini tercermin dari kemampuan pemimpin untuk menciptakan atmosfer yang kondusif, memelihara motivasi tim, dan mengarahkan sumber daya menuju tujuan strategis organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, kepemimpinan transformatif merupakan model kepemimpinan yang kompleks dan dinamis, yang berfokus pada pengembangan potensi individu dan organisasi melalui pendekatan humanis, motivasi intrinsik, serta pemberdayaan yang melampaui struktur hierarkis tradisional. Secara teoritis, model ini memungkinkan pemimpin menciptakan transformasi menyeluruh yang mendorong perubahan positif, inovasi, dan pengembangan berkelanjutan. Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi, motivasi karyawan, serta keberhasilan adaptasi terhadap perubahan kompleks. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif menjadi elemen kunci dalam manajemen perubahan dan penciptaan ekosistem organisasi yang progresif.

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan konsep yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada memberikan karyawan lebih banyak kendali dan otoritas atas pekerjaan mereka serta meningkatkan peran aktif mereka dalam proses pengambilan keputusan. Menurut beberapa kajian teori, pemberdayaan karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana organisasi memberikan otonomi lebih kepada karyawan untuk mengatur diri mereka sendiri dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang bertujuan meningkatkan motivasi, komitmen, serta kinerja karyawan (Wilkinson, 1998; Mohapatra & Sundaray, 2018). Dalam konteks ini, pemberdayaan bukan hanya memberikan kekuatan lebih, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab serta rasa memiliki terhadap keputusan yang dibuat di lingkungan kerja.

Menurut teori dari Spreitzer (1995), pemberdayaan karyawan melibatkan empat dimensi utama: rasa otonomi (autonomy), kemampuan untuk melakukan keputusan (competence), kontribusi terhadap tujuan organisasi (meaningfulness), dan rasa percaya diri dalam peran mereka (self-determination). Konsep ini bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. Sementara itu, dalam kajian lainnya, pemberdayaan karyawan juga dipandang sebagai suatu mekanisme untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi, yang penting dalam menghadapi perubahan organisasi (Hussain, 2020; Hanieh et al., 2023).

Kajian empiris terkini juga menunjukkan relevansi pemberdayaan dalam konteks perubahan organisasi. Sebuah studi oleh Hanieh et al. (2023) menemukan bahwa penerapan strategi pemberdayaan karyawan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan serta mempercepat proses perubahan di dalam organisasi. Hal serupa juga ditemukan oleh Batool et al. (2017), yang menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi di sektor privat di Yordania sangat bergantung pada pemberdayaan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahdaniah et al. (2023), penerapan pemberdayaan karyawan di tengah transformasi digital terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Kumar et al. (2022) mengungkapkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan perilaku inisiatif dan proaktif, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang cepat berubah. Studi ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi dalam pemberdayaan, yang berfungsi sebagai mediator antara kebijakan pemberdayaan dan hasil yang diinginkan.

Dari kajian teori dan empiris yang ada, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan adalah sebuah pendekatan strategis yang memberikan karyawan kekuatan untuk membuat keputusan dan berperan aktif dalam perbaikan organisasi. Pemberdayaan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada efektivitas perubahan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa proses pemberdayaan berjalan efektif dengan memberikan dukungan yang tepat, pelatihan yang memadai, serta kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
Monica	2019	The Power of Employee Empowerment in Influencing Organizational Success	Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap keberhasilan organisasi	Pemberdayaan karyawan menjadi faktor kunci dalam mempengaruhi keberhasilan organisasional
Shvindina	2017	Leadership as a driver for organizational change	Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi	Kepemimpinan merupakan penggerak utama perubahan organisasional
Salas-Vallina et al.	2021	Challenging employees' well-being and performance	Hubungan praktik manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan	Kepemimpinan yang melibatkan karyawan memiliki peran fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan
Jocelyne & Kariuki	2020	Human capital, employee empowerment and organization performance	Hubungan modal manusia, pemberdayaan karyawan, dan kinerja organisasi	Modal manusia dan pemberdayaan karyawan memiliki korelasi signifikan dengan kinerja organisasi
Batool et al.	2017	Impact of Employee Empowerment on Organizational Change	Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap perubahan organisasi	Keberhasilan perubahan organisasi sangat bergantung pada pemberdayaan karyawan
Ali & Rafi	2024	Navigating Organizational Change through Transformational Leadership and AI	Peran kepemimpinan transformasional dan AI dalam manajemen sumber daya manusia	Integrasi kecerdasan buatan dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efisiensi dan adaptasi organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan terhadap perubahan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Metode SLR dipilih karena kemampuannya untuk memberikan ringkasan temuan penelitian sebelumnya dengan pendekatan terstruktur, sistematis, dan transparan, sehingga mampu mengatasi keterbatasan dalam tinjauan literatur tradisional (Snyder, 2019).

Langkah-langkah dalam metode SLR adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada topik kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan dalam konteks perubahan MSDM.

2. Kriteria Pemilihan Studi

Artikel jurnal yang dipilih harus memenuhi kriteria berikut:

- Mengandung kata kunci seperti “Kepemimpinan”, “Pemberdayaan”, dan “Perubahan”.
- Merupakan artikel dengan metode penelitian kualitatif yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (2014–2024).
- Dipublikasikan dalam jurnal bereputasi yang relevan dengan tema MSDM.

3. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui pencarian sistematis di basis data akademik seperti ResearchGate, Elsevier, dan Google Scholar, dengan menggunakan kata kunci utama yang telah ditentukan.

4. Evaluasi dan Seleksi Artikel

Artikel yang ditemukan dievaluasi berdasarkan abstrak, metode, dan hasil penelitian untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan studi. Artikel yang memenuhi syarat dipilih untuk dianalisis lebih lanjut.

5. Analisis Data

Artikel yang telah dipilih dianalisis untuk mengidentifikasi pola, hubungan antar variabel, dan kontribusi teori serta praktik yang relevan terhadap perubahan MSDM.

6. Penyajian Temuan

Hasil analisis dipresentasikan dalam bentuk temuan utama terkait peran kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan dalam memengaruhi keberhasilan transformasi MSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

H1 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perubahan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan, kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan implementasi perubahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pemimpin transformasional, yang dikenal karena kemampuannya untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan, memainkan peran sentral dalam proses perubahan organisasi. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berusaha untuk menyelaraskan visi organisasi dengan tujuan individu setiap karyawan. Dengan cara ini, pemimpin transformasional mampu menciptakan sinergi yang kuat antara kebutuhan organisasi dan harapan individu, yang berkontribusi pada peningkatan kohesi tim dan komitmen yang lebih besar dari para karyawan terhadap perubahan yang diinginkan (Zada, 2022).

Kohesi dan komitmen yang terbentuk melalui kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan efektivitas proses perubahan, tetapi juga membantu organisasi dalam mengatasi berbagai hambatan yang biasanya muncul dalam fase implementasi. Resistensi terhadap perubahan, misalnya, sering kali menjadi tantangan yang signifikan, terutama dalam organisasi yang memiliki budaya kerja yang sudah mapan. Namun, pemimpin transformasional mampu mengurangi resistensi ini dengan pendekatan yang lebih kolaboratif dan melalui komunikasi yang transparan. Dalam pandangan Ali & Rafi (2024), komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan merupakan faktor kunci dalam membangun kepercayaan terhadap proses perubahan. Dengan melibatkan karyawan secara aktif dalam setiap tahap perubahan, pemimpin tidak hanya mengurangi kekhawatiran mereka terhadap dampak

perubahan, tetapi juga menciptakan rasa memiliki (sense of ownership) terhadap perubahan itu sendiri.

Selain itu, keberhasilan perubahan dalam MSDM juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin transformasional untuk memberdayakan karyawan dan meningkatkan kapasitas organisasi secara berkelanjutan. Wahdaniah et al., (2023) menekankan bahwa pemimpin yang mampu memberikan dukungan emosional dan operasional kepada timnya cenderung lebih berhasil dalam memastikan kelancaran proses transformasi. Dukungan ini mencakup penyediaan pelatihan yang relevan, penguatan kolaborasi antar tim, serta penetapan tujuan strategis yang realistis. Dengan adanya pendekatan yang strategis ini, organisasi dapat menjalani perubahan secara lebih terstruktur, konsisten, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi elemen utama yang tidak hanya memastikan keberhasilan perubahan MSDM di berbagai sektor, tetapi juga mendukung pengembangan organisasi dalam jangka panjang.

H2 : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Perubahan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan karyawan memberikan kontribusi yang sangat penting dalam mendukung perubahan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka cenderung lebih percaya diri untuk mengambil peran aktif dalam proses perubahan yang sedang berlangsung. Pemberdayaan menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap perubahan tersebut, sehingga mendorong karyawan untuk terlibat secara langsung dalam implementasi kebijakan baru. Batool et.al (2017) menyebutkan bahwa pemberdayaan meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap hasil dari perubahan tersebut. Dengan merasa bahwa suara mereka didengar dan peran mereka dihargai, karyawan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sekaligus membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Hal ini menjadikan pemberdayaan sebagai elemen kunci yang tidak hanya mempercepat proses perubahan, tetapi juga meningkatkan kualitas implementasi kebijakan di berbagai tingkatan organisasi.

Selain membangun rasa kepemilikan, pemberdayaan karyawan juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan. Dalam konteks MSDM, perubahan sering kali melibatkan penyesuaian kebijakan, prosedur kerja, atau struktur organisasi yang memerlukan fleksibilitas dari karyawan. Hanieh et al. (2023) menegaskan bahwa strategi pemberdayaan, seperti program pelatihan, pengembangan keterampilan, dan mentoring, memainkan peran penting dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan yang muncul. Dengan membekali karyawan dengan keterampilan yang relevan, organisasi menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu mengikuti perubahan, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan itu sendiri. Karyawan yang merasa mampu menghadapi tantangan lebih cenderung menunjukkan inisiatif, solusi kreatif, dan ketangguhan yang diperlukan untuk memastikan kelancaran transisi. Selain itu, kemampuan adaptasi ini juga memperkuat daya saing organisasi di pasar, terutama dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan terus berubah.

Lebih jauh lagi, pemberdayaan karyawan berkontribusi pada penciptaan hubungan yang lebih positif antara manajemen dan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki otonomi lebih besar dan bahwa masukan mereka dihargai, kepercayaan terhadap kepemimpinan organisasi pun meningkat. Kumar et al. (2022) mengungkapkan bahwa pemberdayaan membuat karyawan lebih proaktif dalam mengambil peran dan tanggung jawab, yang pada akhirnya memperkuat hubungan emosional mereka dengan organisasi. Hubungan ini menjadi landasan penting untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa didukung secara moral maupun profesional oleh pemimpin mereka. Kepercayaan dan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan manajemen ini tidak hanya mempermudah

implementasi perubahan MSDM, tetapi juga mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pemberdayaan menjadi salah satu strategi utama dalam memastikan keberhasilan transformasi MSDM, sekaligus membangun hubungan yang berkelanjutan antara karyawan dan organisasi.

H3 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan Karyawan

Kepemimpinan transformasional memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan karyawan. Pemimpin dengan pendekatan ini cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif yang memberi ruang bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan proses kerja. Shvindina (2017) menjelaskan bahwa pemimpin yang mengadopsi pendekatan partisipatif dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan sekaligus memperkuat keterlibatan mereka dalam organisasi. Dengan memberikan peluang kepada karyawan untuk berkontribusi secara aktif, pemimpin tidak hanya membantu meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas mereka, tetapi juga membangun rasa memiliki terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang inklusif ini menciptakan motivasi intrinsik di antara karyawan, sehingga mereka lebih bersemangat untuk mendukung tujuan strategis organisasi, terutama dalam situasi perubahan yang kompleks.

Selain mendorong partisipasi, pemimpin transformasional juga fokus pada pengembangan potensi individu dalam organisasi. Mozammel & Zaman (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan dan pengembangan keterampilan serta kapasitas karyawan. Pemimpin semacam ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran berkelanjutan, di mana karyawan didorong untuk mengembangkan potensi diri mereka. Dengan menyediakan pelatihan, mentoring, dan peluang pengembangan, pemimpin transformasional memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan organisasi secara lebih percaya diri dan efektif. Selain itu, keterlibatan pemimpin dalam pengembangan karyawan juga menciptakan rasa penghargaan dan nilai yang lebih tinggi terhadap kontribusi karyawan, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Lebih lanjut, gaya kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya umpan balik yang konstruktif dan komunikasi yang mendukung. Wilkinson (1998) menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan panduan, arahan, dan dukungan operasional secara konsisten mampu meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri. Dengan memfasilitasi komunikasi dua arah, pemimpin menciptakan hubungan yang terbuka dan saling mendukung antara manajemen dan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga membangun kepercayaan dan hubungan emosional yang lebih kuat dalam tim. Lingkungan kerja yang positif dan inklusif ini membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga pemberdayaan karyawan dapat tercapai dengan lebih baik. Dalam jangka panjang, kepemimpinan transformasional tidak hanya mendukung pemberdayaan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan adalah dua elemen krusial yang saling mendukung dalam keberhasilan transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama di tengah dinamika perubahan organisasi. Pemimpin yang visioner mampu menyelaraskan visi strategis dengan tujuan individu, mengelola tantangan internal dan eksternal melalui komunikasi yang transparan, serta menciptakan budaya inovatif

dan kolaboratif yang mendukung adaptasi perubahan. Di sisi lain, pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan meningkatkan rasa kepemilikan, tanggung jawab, dan fleksibilitas mereka dalam mendukung implementasi perubahan. Sinergi antara kepemimpinan yang responsif dan pemberdayaan yang terencana tidak hanya memperkuat kinerja organisasi tetapi juga menciptakan transformasi MSDM yang berkelanjutan dan adaptif terhadap tantangan masa depan.

SARAN

Untuk mendukung keberhasilan transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), organisasi perlu memperkuat kompetensi kepemimpinan transformasional dengan menyediakan pelatihan yang berfokus pada komunikasi efektif, pengelolaan perubahan, dan motivasi karyawan. Selain itu, strategi pemberdayaan karyawan harus diintegrasikan melalui program pelatihan keterampilan, pengembangan potensi, serta penciptaan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Penting juga bagi organisasi untuk terus mengevaluasi efektivitas kepemimpinan dan pemberdayaan ini secara berkala, menggunakan indikator kinerja yang terukur untuk memastikan bahwa strategi tersebut berjalan optimal dalam mendukung perubahan yang berkelanjutan dan adaptasi terhadap tantangan di masa depan.

REFERENSI

- Al-Asoufi, B. B., & Akhorshaideh, A. O. (2017). The Impact of Employee Empowerment on the Success of Organizational Change: A Study in Privatized Enterprises in Jordan. *Journal of Public Administration and Governance*, 7(1). <https://doi.org/10.5296/jpag.v7i1.10849>
- Ali, A., & Rafi, N. (2024). *Kurdish Studies Navigating Organizational Change: Exploring the Dynamics of Transformational Leadership in the Digital Age and its Impact on Human Resources Management through Artificial Intelligence Integration*. 4883(2), 2051–4883. www.KurdishStudies.net
- Ghaffarzadeh Aralooyekouchak, H., & Safaei, M. (2023). The effect of applying change management strategies on job performance and empowering employees of the administrative department of Islamic Azad University. *Journal of Educational and Management Studies*, 12(3), 37–43. <https://doi.org/10.54203/jems.2023.4>
- HM, M., & Abidin, A. Z. (2023). The Role of Leadership in Managing Information Technology Change and its Impact on Organisational Human Resources. *Technology and Society Perspectives (TACIT)*, 1(3), 112–121. <https://doi.org/10.61100/tacit.v1i3.59>
- Hussain, K. (2020). *Effect of Human Resources Practices on Employees' Empowerment in Hotels*.
- Jocelyne, S., & Kariuki, M. (2020). Human capital, employee empowerment and organization performance. *International Academic Journal of Human ...*, 3(9), 319–332. http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i9_319_332.pdf
- Keerthana, S., & Jayasri, V. (2024). Exploring the Effectiveness of Leadership Styles in Organizational Change Management. *Shanlax International Journal of Management*, 11(S1), 39–44.
- Kumar, N., Liu, Z., & Jin, Y. (2022). Evaluation of Employee Empowerment on Taking Charge Behaviour: An Application of Perceived Organizational Support as a Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(April), 1055–1066. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S355326>
- Mohapatra, I., & Sundaray, B. K. (2018). Impact of Employee Empowerment on Employee Performance. *International Journal of Advanced Technology & Engineering Research*,

- 01(March), 98–102. http://www.ijater.com/files/NCRTSTM_01_19.pdf
- Monica, S. (2019). The Power of Employee Empowerment in Influencing Organizational Success: A Literature Review. *The International Journal of Business & Management*, 7(7), 35–41. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2019/v7/i7/bm1907-008>
- Mozammel, S., & Zaman, F. (2023). *POSSIBLE STRATEGIES FOR MANAGING DISCONTINUOUS CHANGE THE POSSIBLE STRATEGIES FOR MANAGING DISCONTINUOUS CHANGE* Mozammel Kamrul Hassan Fazluz ZAMAN
KEYWORDS : August.
- Musaigwa, M. (2023). The Role of Leadership in Managing Change. *International Review of Management and Marketing*, 13(6), 1–9. <https://doi.org/10.32479/irmm.13526>
- Okechukwu, E. U., & Nnamani, E. (2015). Employee Empowerment and Team-Work in Management of Change : Techniques , Challenges and Prospects. *Journal of Policy and Development Studies*, 9(3), 126–141. <https://doi.org/10.12816/0011171>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333–347. <https://doi.org/10.1002/hrm.22021>
- Sergio, R. P., & Rylova, M. (2018). Employee engagement and empowerment as gateway towards retention: The case of Volkswagen group. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 5(2). <https://doi.org/10.15549/jeecar.v5i2.242>
- Shvindina, H. (2017). Leadership as a driver for organizational change. *Business Ethics and Leadership*, 1(1), 74–82. <https://doi.org/10.21272/bel.2017.1-09>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions , Measurement , and Validation Author (s): Gretchen M . Spreitzer Source : The Academy of Management Journal , Vol . 38 , No . 5 (Oct . , 1995), pp . 1442-1465 Published by : Academy of Management. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Sriraman, S. (2024). Human Resources in Changing Environment. *Shanlax International Journal of Management*, 11(S1), 73–78.
- Sukhadeve, V. S., & Tarar, A. M. (2024). Transformational Leadership as a Catalyst for Entrepreneurial Success: An Evidence from Empirical Research. *SEDME (Small Enterprises Development, Management & Extension Journal)*, 51(4), 365–373. <https://doi.org/10.1177/09708464241284340>
- Wahdaniah, Suciati, R., Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Human Resource Management Transformation in the Digital Age: Recent Trends and Implications. *International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences*, 1(3), 239–258. <https://doi.org/10.59890/ijarss.v1i3.902>
- Wilkinson, A. (1998). *Empowerment : theory and practice*. 27(1), 40–56.
- Yadi Suryadi, Ni Luh Yulyana Dewi, T., & Al-Amin. (2024). *THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND EMPLOYEE MOTIVATION*. 65–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.56457/tjm.v2i2.129>
- Zada, I. (2022). Organizational Change Management: Leadership Roles in Adapting New Norms. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 1–5. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1477>

