



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 14310-14323

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Mendukung Keberhasilan Perubahan Organisasi: Tinjauan Literatur

Rifqi Hadziqurrahman¹, Samsir², Jumiati Sasmita³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

¹rifqihadziqurrahman@gmail.com, ²samsir@gmail.com, ³jumiati.sasmita@gmail.com

Abstrak

Perubahan organisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika lingkungan bisnis modern yang ditandai oleh perkembangan teknologi, tuntutan sosial, serta kompleksitas persaingan global. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan memegang peran strategis dalam memastikan keberhasilan proses perubahan melalui kemampuan mengarahkan, memotivasi, serta mengelola sumber daya organisasi secara efektif. Gaya kepemimpinan dan strategi implementasi perubahan menjadi faktor determinan yang memengaruhi tingkat keberhasilan transformasi organisasi, terutama dalam mengatasi resistensi dan membangun adaptasi anggota organisasi terhadap perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif peran gaya kepemimpinan dan strategi pemimpin dalam keberhasilan perubahan organisasi melalui pendekatan literature review. Metode penelitian dilakukan dengan penelusuran literatur ilmiah dari database Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan Emerald Insight menggunakan kata kunci kepemimpinan perubahan, gaya kepemimpinan, strategi perubahan, manajemen perubahan, dan organizational change. Sebanyak 20 artikel ilmiah terbitan lima tahun terakhir dianalisis secara tematik melalui proses seleksi, identifikasi tema, dan sintesis hasil penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang paling dominan dan efektif dalam mendorong keberhasilan perubahan organisasi, didukung oleh strategi komunikasi yang efektif, pengelolaan resistensi, serta penguatan budaya organisasi. Selain itu, keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh konsistensi pemimpin dalam mengimplementasikan strategi perubahan secara adaptif dan berkelanjutan. Kesimpulannya, kepemimpinan memiliki peran fundamental dalam menentukan keberhasilan perubahan organisasi melalui integrasi gaya kepemimpinan yang tepat dan strategi implementasi yang sistematis.

Kata Kunci: Kepemimpinan Perubahan, Gaya Kepemimpinan, Strategi Perubahan, Organisasi, Manajemen Perubahan.

1. Latar Belakang

Perubahan organisasi merupakan suatu proses yang tidak dapat dihindari karena organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan bisnis, teknologi, serta kebutuhan sosial yang terus mengalami perubahan secara dinamis. Dinamika eksternal dan internal organisasi mendorong setiap organisasi untuk melakukan berbagai penyesuaian agar tetap mampu bertahan, mempertahankan daya saing, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Perkembangan teknologi yang semakin cepat juga menuntut organisasi untuk melakukan inovasi dalam sistem kerja, struktur organisasi, pola komunikasi, maupun strategi pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menghadapi tuntutan perubahan. Organisasi yang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan berpotensi mengalami penurunan efektivitas, keterlambatan dalam pengambilan keputusan, serta kesulitan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks. Menurut Julia dan Masyuroh (2022), perubahan organisasi dipengaruhi oleh faktor teknologi, lingkungan, serta strategi organisasi yang semakin kompleks sehingga membutuhkan kemampuan adaptasi yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan bukan hanya menjadi kebutuhan jangka pendek, tetapi merupakan bagian penting dalam pengembangan organisasi untuk menjaga keberlangsungan dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki mekanisme perubahan yang mampu mengintegrasikan berbagai aspek organisasi agar proses transformasi dapat berjalan secara terarah dan memberikan dampak positif.

Dalam proses perubahan organisasi, salah satu tantangan utama yang sering muncul adalah adanya resistensi dari anggota organisasi yang merasa belum siap menghadapi kondisi baru. Resistensi perubahan dapat terjadi karena individu merasa kurang memahami tujuan perubahan, mengalami ketidakpastian terhadap dampak perubahan, atau merasa adanya ancaman terhadap posisi dan kebiasaan kerja yang selama ini telah dijalankan.

Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Mendukung Keberhasilan Perubahan Organisasi: Tinjauan Literatur

Hambatan tersebut dapat memperlambat proses perubahan apabila organisasi tidak memiliki strategi yang tepat dalam mengelola persepsi dan respons anggota terhadap perubahan yang dilakukan. Selain itu, kurangnya komunikasi antara pihak manajemen dan anggota organisasi dapat menyebabkan munculnya ketidakjelasan mengenai arah perubahan sehingga meningkatkan potensi penolakan. Pengelolaan perubahan membutuhkan pendekatan yang mampu melibatkan seluruh anggota organisasi agar perubahan dapat dipahami, diterima, dan dijalankan secara bersama-sama. Dalam kondisi tersebut, organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya memahami kondisi internal organisasi, tetapi juga mampu mengarahkan proses perubahan melalui komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan yang efektif. Dengan demikian, keberhasilan perubahan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola dinamika individu maupun kelompok selama proses transformasi berlangsung.

Pemimpin memiliki peran penting sebagai penggerak utama dalam keberhasilan perubahan organisasi karena pemimpin menjadi pihak yang menentukan arah dan proses pencapaian perubahan tersebut. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan arahan, tetapi juga harus mampu membangun visi perubahan, memotivasi anggota, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung proses adaptasi. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi menghadapi berbagai tantangan perubahan melalui proses perencanaan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemberdayaan anggota organisasi. Menurut Checharia dan Pujianto (2024), kepemimpinan memiliki peran dalam mendorong anggota organisasi agar berpartisipasi dalam proses perubahan serta menerima perubahan melalui motivasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin berfungsi sebagai penghubung antara strategi organisasi dengan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Pemimpin yang mampu membangun kepercayaan dan memberikan dukungan kepada anggota akan lebih mudah menciptakan komitmen terhadap perubahan yang sedang dilakukan. Dengan adanya kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan secara efektif, organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan serta mempertahankan keberlanjutan organisasi.

Keberhasilan perubahan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi berbagai kondisi dan tantangan organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pendekatan yang berbeda dalam mengelola perubahan, seperti kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi, inovasi, dan peningkatan motivasi anggota, maupun kepemimpinan situasional yang menyesuaikan pendekatan berdasarkan kebutuhan organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kesiapan anggota organisasi dalam menerima perubahan serta mengurangi hambatan yang muncul selama proses implementasi perubahan berlangsung. Selain itu, strategi implementasi perubahan yang digunakan pemimpin juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses perubahan karena strategi tersebut akan memengaruhi bagaimana organisasi mengelola sumber daya dan menghadapi berbagai hambatan. Menurut Waruwu (2026), strategi pemimpin dalam perubahan organisasi meliputi kemampuan melihat peluang, mengelola konflik, membangun kerja sama tim, serta mengembangkan sumber daya manusia agar mampu beradaptasi terhadap perubahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin perlu memiliki kemampuan strategis dan fleksibilitas dalam menentukan pendekatan perubahan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, pemahaman mengenai gaya kepemimpinan dan strategi perubahan menjadi aspek penting dalam kajian kepemimpinan organisasi modern.

Strategi pemimpin dalam implementasi perubahan diperlukan agar setiap tahapan perubahan dapat berjalan secara terarah, sistematis, dan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam menyampaikan tujuan perubahan, membangun komunikasi yang efektif, serta mengelola berbagai hambatan yang muncul selama proses perubahan berlangsung. Komunikasi yang baik dapat mengurangi ketidakpastian, meningkatkan pemahaman anggota organisasi, serta membangun kepercayaan terhadap proses perubahan yang sedang dilakukan. Selain itu, pemimpin juga harus mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan lingkungan yang terus berubah. Mansyur et al. (2026) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan arah perubahan, mengelola sumber daya manusia, serta membangun budaya organisasi yang adaptif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin menjadi faktor utama yang menghubungkan perencanaan perubahan dengan keberhasilan implementasinya melalui pengelolaan aspek manusia dan organisasi. Oleh karena itu, strategi perubahan yang efektif membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan komunikasi, budaya, dan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kajian mengenai kepemimpinan perubahan menjadi penting karena organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu mempertahankan stabilitas, tetapi juga mampu mengarahkan transformasi organisasi secara berkelanjutan. Perubahan yang berhasil membutuhkan kombinasi antara kemampuan kepemimpinan,

strategi pengelolaan perubahan, serta dukungan dari seluruh anggota organisasi yang terlibat dalam proses transformasi. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi agar proses perubahan dapat berjalan secara optimal dan tidak menimbulkan hambatan yang berlebihan. Selain itu, pemimpin juga perlu memahami berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat perubahan organisasi sehingga strategi yang diterapkan dapat lebih tepat sasaran. Melalui penerapan strategi yang tepat, perubahan dapat menjadi peluang bagi organisasi untuk berkembang, meningkatkan efektivitas kerja, serta menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pembahasan mengenai gaya kepemimpinan perubahan dan strategi implementasi perubahan menjadi topik yang relevan untuk dikaji dalam konteks organisasi modern. Kajian tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bagaimana peran pemimpin dapat menjadi faktor utama dalam keberhasilan transformasi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih dalam mengenai peran kepemimpinan dalam proses perubahan organisasi melalui kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Kajian ini berfokus pada berbagai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam menghadapi perubahan serta strategi yang diterapkan pemimpin agar perubahan dapat berjalan efektif dan berkelanjutan. Literature review ini akan mengidentifikasi hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kepemimpinan, perubahan organisasi, serta strategi implementasi perubahan dalam berbagai konteks organisasi. Selain itu, penelitian ini juga membahas faktor pendukung dan hambatan yang memengaruhi keberhasilan perubahan organisasi, termasuk aspek komunikasi, resistensi, dan kesiapan anggota organisasi. Dengan memahami berbagai pendekatan kepemimpinan, organisasi dapat menentukan strategi yang sesuai dalam menghadapi dinamika perubahan yang semakin kompleks. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya peran pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan organisasi menuju kondisi yang lebih adaptif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami praktik kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi perubahan organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review dengan metode deskriptif-kualitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan perubahan, gaya kepemimpinan, serta strategi implementasi perubahan dalam organisasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai perkembangan konsep, pola hubungan antarvariabel, serta praktik kepemimpinan yang diterapkan dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran berbagai artikel ilmiah yang relevan dan bersumber dari database akademik seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan Emerald Insight. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 20 artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang lima tahun terakhir untuk memastikan bahwa kajian yang dilakukan memiliki relevansi dengan perkembangan teori dan praktik manajemen perubahan terkini. Proses pencarian literatur dilakukan secara sistematis menggunakan beberapa kata kunci utama, seperti *change leadership*, *organizational change*, *leadership style*, *change management*, dan *change implementation strategy*. Artikel yang dipilih melalui proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi, yaitu memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, tersedia dalam bentuk teks lengkap (*full text*), berasal dari sumber akademik yang kredibel, serta memberikan kontribusi teoritis maupun empiris terhadap pemahaman mengenai peran kepemimpinan dalam keberhasilan perubahan organisasi. Selain itu, proses pengumpulan data dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian topik, tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta hasil penelitian yang dapat memperkuat analisis dalam kajian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis yang meliputi identifikasi literatur, penyaringan artikel, pengelompokan tema, analisis isi, dan penyusunan sintesis konseptual. Tahap awal dilakukan dengan menyeleksi artikel berdasarkan judul, abstrak, serta pembahasan utama untuk memastikan bahwa sumber yang digunakan sesuai dengan fokus penelitian. Artikel yang telah memenuhi kriteria kemudian dianalisis secara mendalam untuk menemukan tema-tema utama yang berkaitan dengan kepemimpinan perubahan, seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan adaptif, kemampuan komunikasi pemimpin, pengelolaan resistensi perubahan, keterlibatan anggota organisasi, serta pemberdayaan sumber daya manusia. Selanjutnya, hasil penelitian dari berbagai literatur dibandingkan secara kritis untuk menemukan kesamaan, perbedaan, serta pola hubungan antarhasil penelitian. Analisis komparatif ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendukung keberhasilan implementasi perubahan organisasi. Tahap akhir penelitian dilakukan melalui proses sintesis temuan yang menghasilkan kesimpulan konseptual mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan strategi pemimpin berperan dalam mengarahkan, mengelola, serta mempertahankan keberlanjutan perubahan organisasi.

3. Hasil dan Diskusi

Tabel 1.Literature Review

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Kaitan dengan Topik
1	Sitio & Aslami (2023)	“Strategi Pemimpin Dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi”	Literature review	Strategi pemimpin mencakup tujuan, budaya, resistensi, dan reward system	Strategi kepemimpinan perubahan
2	Pratiwi & Aslami (2022)	“Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan”	Kualitatif	Kepemimpinan menentukan arah perubahan organisasi	Peran leadership dalam change management
3	Tampubolon (2022)	“Dinamika Kepemimpinan”	Kajian teori	Gaya kepemimpinan mempengaruhi dinamika organisasi	Variasi gaya kepemimpinan
4	Yusnita & Aslami (2022)	“Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi”	Literature review	Kepemimpinan penting dalam implementasi perubahan	Strategi change leadership
5	Wahyudi et al. (2025)	“Strategi Pemimpin Dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi”	Literature review	Komunikasi dan evaluasi penting dalam perubahan	Strategi implementasi perubahan
6	Lamirin et al. (2023)	“Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan”	Literature review	Transformasional meningkatkan kinerja organisasi	Gaya kepemimpinan transformasional
7	Puspita et al. (2024)	“Transformasi Organisasi Melalui Gaya Kepemimpinan”	Studi literatur	Transformasional menciptakan inovasi & adaptasi	Transformasi organisasi
8	Fauzan et al. (2024)	“Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja dan Keberhasilan Organisasi”	Studi kasus	Karismatik meningkatkan motivasi kerja	Gaya kepemimpinan
9	Nufuz et al. (2025)	“Strategi Efektif Dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi Di Era Digital”	Kualitatif	Transformasi digital butuh leadership adaptif	Manajemen perubahan
10	Zahroh et al. (2023)	“Kepemimpinan Otentik: Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi”	Literature review	Otentik meningkatkan kepercayaan organisasi	Gaya kepemimpinan
11	Hernandez et al. (2026)	“Transformational Leadership Style and Managing Change in the Modern Organization”	Literature review	Transformasional efektif dalam change management	Kepemimpinan perubahan
12	Boiță et al. (2024)	“Organizational Change Management the Impact of Transformational Leadership on Change Efficiency”	Kuantitatif	Dimensi berpengaruh TL pada efektivitas perubahan	Efektivitas perubahan
13	Maolani (2023)	“Public Sector Leadership and Organizational Change: Analyzing the Effectiveness of Transformational	Studi kasus	TL meningkatkan inovasi sektor publik	Change leadership sektor publik

		Leadership in Government Agencies”				
14	Nordin et al. (2023)	“Organizational Change Through Transformational Leadership Practices: The Principal’s Role”	Concept paper	TL meningkatkan readiness to change		Kepemimpinan transformasional
15	Abdelgadir & Ahmed (2025)	“The Role of Transformational Leadership in Contributing to the Success of the Change Process in Struggling Organizations”	Deskriptif	TL cocok untuk organisasi kecil-menengah		Change leadership
16	Moosa et al. (2023)	“Prevailing Leadership Styles in Change Management: Evidences from Existing Research”	Systematic review	TL paling dominan dalam change management		Gaya kepemimpinan
17	Maisyura et al. (2022)	“Transformational Leadership in Organizational Transformation”	Literature review	TL sebagai motor transformasi organisasi		Transformasi organisasi
18	Jingaa et al. (2024)	“Leadership Behavior and Organizational Change Management in Selected Public Universities of Ethiopia”	Mixed method	Leadership behavior berpengaruh signifikan		Perilaku kepemimpinan
19	Jun & Lee (2023)	“Transformational Leadership and Followers’ Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity”	Kuantitatif	TL meningkatkan inovasi karyawan		Dampak kepemimpinan
20	Etuh et al. (2025)	“Effective Change Management: Overcoming Resistance To Organizational Change”	Kuantitatif	Resistensi dipengaruhi komunikasi & leadership		Hambatan perubahan

Berdasarkan hasil telaah terhadap 20 artikel ilmiah yang direview, diperoleh gambaran bahwa topik kepemimpinan perubahan dalam organisasi banyak didominasi oleh kajian mengenai peran gaya kepemimpinan transformasional serta variasi gaya kepemimpinan lainnya dalam mendukung proses perubahan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran sentral dalam mengarahkan perubahan organisasi melalui kemampuan membangun visi, mengelola sumber daya manusia, serta menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan. Selain itu, berbagai studi juga mengungkap bahwa strategi implementasi perubahan seperti komunikasi yang efektif, pengelolaan resistensi, penguatan budaya organisasi, serta pemberdayaan karyawan merupakan aspek yang paling sering muncul sebagai faktor penentu keberhasilan perubahan. Temuan lainnya menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif cenderung lebih siap dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal maupun internal. Di sisi lain, beberapa penelitian juga menyoroti bahwa keberhasilan perubahan tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada konsistensi pemimpin dalam mengimplementasikan strategi perubahan secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil kajian literatur ini memperlihatkan adanya keterkaitan yang kuat antara kepemimpinan, strategi perubahan, dan efektivitas implementasi perubahan dalam organisasi.

1) Peran Gaya Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu elemen fundamental yang menentukan arah, keberhasilan, serta keberlanjutan proses perubahan organisasi. Dalam konteks organisasi yang terus mengalami perkembangan akibat perubahan lingkungan bisnis, kemajuan teknologi, dan meningkatnya tuntutan adaptasi, pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa perubahan dapat

diterapkan secara efektif. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah visi, pengelola komunikasi, serta penghubung antara tujuan strategis organisasi dengan kebutuhan anggota. Perubahan organisasi pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan perubahan struktur atau sistem kerja, tetapi juga mencakup perubahan pola pikir, budaya organisasi, perilaku individu, dan mekanisme koordinasi antaranggota. Oleh karena itu, keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memahami kompleksitas organisasi dan mengarahkan seluruh sumber daya menuju kondisi yang diharapkan. Julia dan Masyruroh (2022) menjelaskan bahwa perubahan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti perkembangan teknologi, kondisi lingkungan eksternal, serta strategi organisasi dalam mempertahankan keberlangsungan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi agar mampu merespons perubahan secara tepat dan berkelanjutan.

Peran gaya kepemimpinan dalam perubahan organisasi terlihat dari bagaimana pemimpin mampu menciptakan kesiapan perubahan di dalam organisasi. Setiap perubahan sering kali menghadirkan ketidakpastian bagi anggota organisasi karena adanya perbedaan pemahaman, kekhawatiran terhadap pola kerja baru, maupun ketakutan terhadap dampak perubahan yang diterapkan. Dalam kondisi tersebut, gaya kepemimpinan menjadi faktor yang menentukan apakah anggota organisasi akan menerima perubahan atau justru menunjukkan resistensi. Pemimpin dengan pendekatan yang tepat mampu mengurangi hambatan tersebut melalui komunikasi yang terbuka, pemberian pemahaman mengenai tujuan perubahan, serta keterlibatan anggota dalam proses perubahan. Sitio dan Aslami (2023) menjelaskan bahwa strategi kepemimpinan dalam pengelolaan perubahan mencakup penetapan tujuan organisasi, penguatan budaya organisasi, pengelolaan resistensi, serta penerapan sistem penghargaan yang mampu mendukung proses perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses sosial yang terjadi selama perubahan berlangsung.

Selain menciptakan kesiapan perubahan, gaya kepemimpinan juga berperan dalam membangun keterlibatan anggota organisasi. Perubahan yang berhasil membutuhkan dukungan dari seluruh elemen organisasi karena anggota merupakan pihak yang menjalankan berbagai kebijakan dan sistem baru yang diterapkan. Pemimpin yang menerapkan pendekatan partisipatif cenderung mampu meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap perubahan yang dilakukan. Keterlibatan tersebut dapat meningkatkan motivasi, mengurangi penolakan, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi. Checharia dan Pujianto (2024) menjelaskan bahwa keterlibatan pemimpin dalam proses perubahan, terutama dalam pengambilan keputusan dan pemberian arahan, mampu meningkatkan partisipasi anggota organisasi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan dalam perubahan tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga membutuhkan kemampuan membangun hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan anggota organisasi. Dengan adanya hubungan tersebut, perubahan dapat dipahami bukan sebagai ancaman, tetapi sebagai proses pengembangan organisasi.

Gaya kepemimpinan juga menentukan bagaimana organisasi membangun komunikasi selama proses perubahan. Komunikasi menjadi aspek penting karena perubahan sering kali menimbulkan berbagai interpretasi dan persepsi yang berbeda antaranggota organisasi. Pemimpin memiliki peran dalam memastikan bahwa informasi mengenai alasan perubahan, tujuan yang ingin dicapai, serta manfaat perubahan dapat dipahami secara jelas oleh seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan kepercayaan dan mengurangi ketidakpastian sehingga anggota lebih siap dalam menghadapi perubahan. Pratiwi dan Aslami (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran dalam menentukan arah perubahan melalui proses komunikasi, pengarah, dan pengelolaan dinamika internal organisasi. Dengan demikian, keberhasilan perubahan tidak hanya ditentukan oleh strategi yang dirancang, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam menyampaikan dan mengimplementasikan strategi tersebut secara konsisten.

Dalam konteks perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaitkan dengan keberhasilan proses transformasi. Gaya kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun motivasi, serta mendorong anggota organisasi untuk memiliki pandangan yang sama terhadap tujuan perubahan. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga berupaya meningkatkan kapasitas anggota agar mampu berkembang mengikuti kebutuhan organisasi. Pendekatan ini relevan dalam lingkungan organisasi yang mengalami perubahan cepat karena membutuhkan individu yang mampu beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi secara aktif. Maisyura et al. (2022) dan Moosa et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan manajemen perubahan karena mampu membangun komitmen, meningkatkan motivasi, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi.

Selain kepemimpinan transformasional, hasil kajian literatur juga menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan pendekatan dengan situasi organisasi. Tidak semua organisasi menghadapi kondisi perubahan yang sama sehingga pemimpin perlu mempertimbangkan karakteristik anggota, tingkat kesiapan organisasi, serta kompleksitas perubahan yang dilakukan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya akan lebih mudah mengelola konflik, menghadapi resistensi, serta menjaga stabilitas organisasi selama masa transisi. Oleh karena itu, peran gaya kepemimpinan dalam perubahan organisasi tidak dapat dipahami hanya melalui satu pendekatan tertentu, tetapi perlu dilihat sebagai kombinasi antara kemampuan strategis, komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan keseluruhan hasil telaah literatur, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang bertugas mengarahkan visi, membangun kesiapan anggota, mengelola hambatan, serta memastikan bahwa perubahan dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Keberhasilan perubahan bukan hanya ditentukan oleh kualitas strategi yang dirancang, tetapi juga oleh bagaimana pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor kunci yang menghubungkan perencanaan perubahan dengan implementasi perubahan secara efektif dan berkelanjutan.

2) Gaya Kepemimpinan dalam Implementasi Perubahan

Kajian literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas implementasi perubahan organisasi karena pemimpin menjadi aktor utama yang mengarahkan, mengendalikan, dan memastikan proses transformasi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan menentukan bagaimana organisasi merancang strategi perubahan, membangun kesiapan anggota, mengelola berbagai hambatan, serta menciptakan kondisi yang mendukung keberhasilan perubahan dalam jangka panjang. Dalam organisasi modern yang menghadapi perkembangan teknologi, perubahan lingkungan bisnis, peningkatan persaingan, serta tuntutan adaptasi yang semakin tinggi, pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga kemampuan interpersonal dalam membangun hubungan yang kuat dengan anggota organisasi. Kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan aspek motivasi, komunikasi, inovasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menciptakan perubahan yang efektif serta mampu diterima oleh seluruh anggota organisasi. Nufuz et al. (2025) menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun ketahanan organisasi melalui pendekatan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan. Selain itu, Boiță et al. (2024) menunjukkan bahwa berbagai dimensi kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap efektivitas implementasi perubahan melalui peningkatan koordinasi, dukungan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam proses transformasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian organisasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis yang menentukan bagaimana perubahan direncanakan, diterapkan, dan dipertahankan secara berkelanjutan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang paling banyak ditemukan dalam kajian implementasi perubahan adalah kepemimpinan transformasional karena pendekatan ini memiliki kemampuan dalam mendorong inovasi, meningkatkan motivasi, serta membangun komitmen anggota organisasi terhadap tujuan perubahan. Pemimpin transformasional berupaya membangun visi bersama yang jelas sehingga anggota organisasi memahami alasan, arah, dan manfaat dari perubahan yang sedang dilakukan secara lebih mendalam. Pendekatan kepemimpinan ini memungkinkan pemimpin untuk menginspirasi anggota melalui pemberian motivasi, dukungan terhadap pengembangan diri, pemberian contoh perilaku positif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi. Maolani (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam sektor publik mampu meningkatkan inovasi organisasi serta memperkuat efektivitas perubahan melalui pengaruh pemimpin terhadap pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan diterapkan dalam organisasi bisnis, tetapi juga memiliki kontribusi besar dalam organisasi publik yang menghadapi tuntutan reformasi, peningkatan pelayanan, dan perubahan sistem kerja. Moosa et al. (2023) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang paling dominan dalam manajemen perubahan karena mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembaruan, pembelajaran, dan adaptasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang memiliki kontribusi besar dalam memastikan perubahan dapat diterima, dijalankan, serta dikembangkan menjadi bagian dari budaya organisasi.

Selain kemampuannya dalam menciptakan visi perubahan, kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pembentukan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan mendukung perkembangan individu. Lingkungan organisasi yang terbuka terhadap komunikasi, kerja sama, dan pertukaran ide dapat meningkatkan kesiapan anggota dalam menghadapi perubahan yang terjadi karena anggota merasa memiliki dukungan dalam proses adaptasi. Lamirin et al. (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui penciptaan suasana kerja yang inspiratif, mendukung pengembangan individu, serta mendorong anggota untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama. Hal tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan perubahan tidak hanya dipengaruhi oleh strategi formal organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun kondisi psikologis yang mendukung proses perubahan. Pemimpin transformasional mampu mengubah cara pandang anggota organisasi terhadap perubahan dengan menjadikan perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan sebagai ancaman terhadap stabilitas kerja. Maisyura et al. (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai penggerak utama dalam proses transformasi organisasi karena pemimpin mampu menghubungkan kebutuhan perubahan dengan aspirasi dan harapan anggota organisasi. Dengan adanya hubungan tersebut, anggota organisasi akan lebih mudah memahami perubahan sebagai bagian dari proses pengembangan organisasi sehingga meningkatkan kesiapan mereka untuk beradaptasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak jangka panjang terhadap keberlanjutan organisasi karena mampu memperkuat budaya perubahan yang fleksibel dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Di samping kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan lain seperti kepemimpinan otentik dan karismatik juga memiliki kontribusi penting dalam mendukung implementasi perubahan organisasi karena perubahan tidak hanya membutuhkan strategi, tetapi juga membutuhkan hubungan emosional dan kepercayaan antara pemimpin dengan anggota. Kepemimpinan otentik menekankan pada nilai kejujuran, transparansi, konsistensi, serta kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan berdasarkan kepercayaan dengan anggota organisasi. Zahroh et al. (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan otentik mampu meningkatkan loyalitas dan keterlibatan anggota melalui perilaku pemimpin yang terbuka, konsisten, serta mampu menciptakan rasa percaya dalam organisasi. Sementara itu, kepemimpinan karismatik berfokus pada kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh emosional yang kuat sehingga anggota lebih terdorong untuk mengikuti arah perubahan yang ditetapkan. Fauzan et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan karismatik dapat meningkatkan motivasi kerja melalui daya pengaruh pemimpin yang mampu membangun semangat, keyakinan, dan optimisme anggota terhadap tujuan organisasi. Kedua gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa aspek emosional, hubungan interpersonal, dan kemampuan membangun kepercayaan memiliki peran besar dalam mengurangi resistensi serta memperkuat penerimaan terhadap perubahan. Dengan demikian, variasi gaya kepemimpinan memberikan pilihan pendekatan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, karakteristik anggota, dan kondisi perubahan yang sedang berlangsung.

Keberhasilan implementasi perubahan pada akhirnya sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakteristik organisasi serta kondisi perubahan yang dihadapi. Setiap organisasi memiliki budaya, struktur, sumber daya, tingkat kesiapan, dan permasalahan yang berbeda sehingga penerapan satu gaya kepemimpinan secara mutlak belum tentu menghasilkan efektivitas yang sama pada setiap kondisi. Pemimpin perlu memiliki fleksibilitas dalam menentukan pendekatan yang tepat agar strategi perubahan dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan organisasi serta mampu menjawab tantangan yang muncul selama proses transformasi. Puspita et al. (2024) menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi organisasi melalui gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membaca situasi serta menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan dinamika internal maupun eksternal organisasi. Selain itu, Jingaa et al. (2024) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas perubahan organisasi karena pemimpin menjadi faktor penghubung antara strategi perubahan dan implementasi perubahan pada tingkat anggota organisasi. Pemimpin yang adaptif, komunikatif, dan mampu mengelola hubungan organisasi memiliki peluang lebih besar dalam menciptakan lingkungan perubahan yang positif dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor strategis yang menentukan bagaimana perubahan direncanakan, diterapkan, diterima, dan dipertahankan dalam organisasi sehingga mampu menghasilkan transformasi yang efektif.

3) Strategi Implementasi Perubahan oleh Pemimpin

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa strategi implementasi perubahan merupakan aspek fundamental yang menentukan keberhasilan transformasi organisasi secara menyeluruh. Perubahan organisasi tidak hanya membutuhkan perencanaan yang matang, tetapi juga memerlukan strategi pelaksanaan yang mampu

mengarahkan seluruh anggota organisasi menuju kondisi yang diharapkan. Pemimpin memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa setiap tahapan perubahan dapat berjalan secara sistematis, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi perubahan. Sitio dan Aslami (2023) menjelaskan bahwa strategi pemimpin dalam pengelolaan perubahan mencakup penetapan tujuan organisasi, pembentukan budaya kerja yang mendukung perubahan, pengelolaan resistensi, serta penerapan sistem penghargaan yang sesuai. Hal tersebut menunjukkan bahwa strategi perubahan memiliki cakupan yang luas karena melibatkan aspek struktural, perilaku, dan budaya organisasi secara bersamaan. Pemimpin tidak hanya bertugas menyusun kebijakan perubahan, tetapi juga harus mampu mengoordinasikan berbagai sumber daya agar strategi tersebut dapat diterapkan secara efektif. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan dalam merancang dan menjalankan strategi perubahan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan proses transformasi organisasi.

Salah satu strategi utama yang berperan penting dalam implementasi perubahan adalah komunikasi strategis yang dilakukan oleh pemimpin kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi menjadi instrumen penting karena perubahan sering kali menimbulkan ketidakpastian, perbedaan persepsi, dan kekhawatiran dari anggota organisasi terhadap dampak perubahan yang diterapkan. Pemimpin perlu menyampaikan visi, tujuan, alasan, serta manfaat perubahan secara jelas agar anggota organisasi memahami arah transformasi yang sedang dilakukan. Wahyudi et al. (2025) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dan evaluasi berkelanjutan merupakan faktor penting dalam memastikan keberhasilan implementasi perubahan organisasi. Komunikasi yang dilakukan secara terbuka mampu menciptakan kepercayaan antara pemimpin dan anggota sehingga proses perubahan dapat berlangsung dengan dukungan bersama. Selain sebagai sarana penyampaian informasi, komunikasi juga berfungsi untuk membangun komitmen, mengurangi resistensi, serta meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam proses perubahan. Dengan demikian, pemimpin perlu menjadikan komunikasi sebagai bagian utama dari strategi perubahan agar implementasi dapat berjalan secara konsisten dan terarah.

Selain komunikasi, strategi implementasi perubahan juga sangat berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam keberhasilan transformasi organisasi. Setiap perubahan yang diterapkan akan berdampak langsung terhadap individu yang menjalankan sistem, sehingga kesiapan dan kompetensi anggota organisasi perlu menjadi perhatian utama pemimpin. Pemimpin harus mampu memastikan bahwa anggota memiliki pemahaman, keterampilan, serta motivasi yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Yusnita dan Aslami (2022) menjelaskan bahwa keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia serta mengarahkan perilaku organisasi agar sesuai dengan tujuan perubahan. Strategi pengembangan kapasitas seperti pelatihan, pendampingan, dan pemberdayaan menjadi langkah penting dalam meningkatkan kesiapan anggota menghadapi perubahan. Selain itu, pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran agar anggota organisasi dapat terus berkembang selama proses transformasi berlangsung. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menjadi bagian pendukung, tetapi menjadi strategi inti dalam memastikan perubahan dapat diterapkan secara berkelanjutan.

Strategi implementasi perubahan juga mencakup kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengelola resistensi yang muncul selama proses perubahan berlangsung. Resistensi merupakan salah satu tantangan utama karena anggota organisasi dapat menunjukkan penolakan akibat kurangnya pemahaman, ketidaknyamanan terhadap kondisi baru, atau kekhawatiran terhadap perubahan peran dan tanggung jawab. Dalam menghadapi kondisi tersebut, pemimpin perlu menerapkan pendekatan yang mampu memahami penyebab resistensi dan memberikan solusi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Nufuz et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan adaptif sangat diperlukan dalam menghadapi tantangan perubahan, terutama dalam mengurangi resistensi serta membangun ketahanan organisasi dalam menghadapi perkembangan lingkungan. Pemimpin yang adaptif mampu menyesuaikan strategi berdasarkan situasi yang dihadapi sehingga proses perubahan dapat berjalan lebih fleksibel. Pendekatan partisipatif, keterbukaan komunikasi, serta pemberian ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi penolakan terhadap perubahan. Dengan demikian, keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola resistensi secara bijaksana melalui pendekatan yang melibatkan seluruh anggota organisasi.

Selain mengelola resistensi, pemimpin juga perlu memastikan bahwa strategi implementasi perubahan mampu membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan keberlanjutan. Budaya organisasi memiliki peran penting karena perubahan yang berhasil tidak hanya bergantung pada penerapan kebijakan baru, tetapi juga pada perubahan nilai, pola pikir, dan perilaku anggota organisasi. Pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran, kerja sama, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang terus berkembang. Strategi perubahan yang efektif membutuhkan evaluasi secara berkala agar pemimpin dapat

mengetahui tingkat keberhasilan implementasi serta melakukan perbaikan apabila terdapat hambatan. Proses evaluasi tersebut membantu organisasi memastikan bahwa perubahan yang dilakukan tetap sesuai dengan tujuan awal dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Selain itu, pemimpin perlu memberikan penghargaan maupun penguatan positif kepada anggota yang mampu mendukung proses perubahan sehingga tercipta motivasi untuk mempertahankan perilaku baru. Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa strategi implementasi perubahan oleh pemimpin mencakup kombinasi antara komunikasi, pengelolaan sumber daya manusia, pengendalian resistensi, serta pembangunan budaya organisasi yang adaptif.

4) Pengelolaan Resistensi dalam Perubahan Organisasi

Resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan utama yang hampir selalu muncul dalam setiap proses transformasi organisasi karena perubahan sering kali membawa konsekuensi terhadap pola kerja, kebiasaan, serta sistem yang telah berjalan sebelumnya. Berdasarkan hasil kajian literatur, resistensi tidak hanya muncul karena ketidakmampuan individu dalam menerima perubahan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti budaya kerja, pola komunikasi, tingkat kepercayaan anggota terhadap pemimpin, serta pengalaman organisasi dalam menghadapi perubahan sebelumnya. Perubahan sering kali dipersepsikan sebagai sesuatu yang dapat mengganggu stabilitas, mengubah rutinitas kerja, meningkatkan tuntutan kompetensi, atau memberikan ketidakpastian terhadap masa depan anggota organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian individu menunjukkan penolakan baik secara langsung melalui sikap tidak setuju terhadap kebijakan perubahan maupun secara tidak langsung melalui rendahnya keterlibatan dalam proses implementasi perubahan. Etuh et al. (2025) menjelaskan bahwa faktor utama yang menyebabkan resistensi perubahan meliputi kurangnya komunikasi, rendahnya kepercayaan terhadap pemimpin, serta lemahnya dukungan organisasi dalam mendukung proses perubahan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa resistensi bukan hanya permasalahan yang berasal dari karakteristik individu, tetapi juga merupakan konsekuensi dari bagaimana organisasi mengelola proses perubahan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami resistensi sebagai bagian dari dinamika perubahan yang harus dikelola secara strategis, karena keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengubah hambatan menjadi peluang untuk meningkatkan kesiapan dan keterlibatan anggota.

Dalam menghadapi resistensi perubahan, pemimpin memiliki peran penting dalam membangun komunikasi yang transparan, terbuka, dan berorientasi pada keterlibatan anggota organisasi agar proses perubahan dapat dipahami secara menyeluruh. Komunikasi yang efektif dapat membantu anggota memahami alasan perubahan, tujuan yang ingin dicapai, serta manfaat yang akan diperoleh setelah perubahan berhasil diterapkan dalam organisasi. Ketidakjelasan informasi sering kali menjadi penyebab utama munculnya persepsi negatif karena anggota organisasi tidak memiliki gambaran yang cukup mengenai arah perubahan, dampaknya terhadap pekerjaan, maupun peran mereka dalam proses tersebut. Oleh sebab itu, pemimpin perlu menyampaikan informasi secara konsisten melalui berbagai bentuk komunikasi, baik secara formal maupun informal, agar tidak terjadi kesenjangan pemahaman antaranggota organisasi. Selain penyampaian informasi, komunikasi juga berfungsi sebagai sarana membangun hubungan kepercayaan antara pemimpin dan anggota selama proses transformasi berlangsung sehingga anggota merasa lebih aman dalam menghadapi perubahan. Ketika anggota organisasi merasa dilibatkan, dihargai, dan mendapatkan ruang untuk menyampaikan pendapat maupun kekhawatiran mereka, tingkat penerimaan terhadap perubahan cenderung meningkat. Dengan demikian, strategi komunikasi yang partisipatif menjadi salah satu pendekatan utama dalam mengurangi resistensi, meningkatkan pemahaman bersama, serta menciptakan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan secara berkelanjutan.

Pengelolaan resistensi juga membutuhkan keterlibatan aktif anggota organisasi dalam setiap tahapan proses perubahan yang dilakukan karena perubahan yang berhasil tidak hanya bergantung pada keputusan pemimpin, tetapi juga pada penerimaan dan dukungan dari seluruh anggota organisasi. Keterlibatan anggota memberikan kesempatan bagi individu untuk memahami perubahan secara lebih mendalam sekaligus memberikan kontribusi terhadap penyusunan solusi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendekatan partisipatif dapat meningkatkan rasa memiliki atau *sense of ownership* karena anggota merasa bahwa perubahan bukan hanya keputusan dari pihak manajemen, tetapi merupakan proses bersama yang melibatkan seluruh elemen organisasi. Dalam kondisi tersebut, anggota organisasi cenderung lebih terbuka dalam menerima perubahan karena mereka memahami alasan, tujuan, serta manfaat dari transformasi yang dilakukan. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan partisipatif dapat mengurangi kecemasan anggota, meningkatkan rasa percaya terhadap proses perubahan, serta membangun komitmen kolektif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, keterlibatan anggota juga memungkinkan pemimpin memperoleh masukan mengenai potensi masalah, hambatan, dan kebutuhan yang mungkin muncul selama proses implementasi perubahan berlangsung. Oleh karena itu, pengelolaan resistensi melalui pendekatan partisipasi menjadi strategi penting untuk memastikan perubahan berjalan secara efektif,

karena anggota organisasi tidak hanya menjadi penerima perubahan tetapi juga menjadi bagian dari keberhasilan transformasi tersebut.

Selain komunikasi dan partisipasi, pemimpin juga perlu menerapkan strategi intervensi yang tepat untuk mengatasi berbagai bentuk resistensi yang muncul selama proses perubahan organisasi berlangsung. Intervensi perubahan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan seperti pemberian pelatihan, peningkatan kompetensi, sosialisasi kebijakan, pendampingan anggota, serta penguatan nilai-nilai organisasi yang mendukung perubahan. Pelatihan menjadi salah satu strategi penting karena sebagian resistensi muncul akibat keterbatasan kemampuan anggota dalam menyesuaikan diri terhadap sistem, teknologi, prosedur kerja, atau tuntutan baru yang muncul akibat perubahan organisasi. Dengan meningkatkan kemampuan anggota, pemimpin dapat membantu mengurangi rasa takut terhadap perubahan serta meningkatkan keyakinan bahwa anggota memiliki kapasitas untuk menghadapi kondisi baru. Selain itu, penguatan budaya organisasi juga diperlukan agar perubahan tidak hanya diterapkan secara formal melalui aturan atau kebijakan, tetapi menjadi bagian dari kebiasaan dan pola pikir baru dalam organisasi. Pemimpin perlu memastikan bahwa setiap program perubahan didukung oleh nilai organisasi yang mendorong inovasi, pembelajaran, kerja sama, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan lingkungan. Dengan demikian, strategi intervensi yang dilakukan secara sistematis dapat membantu organisasi mengubah resistensi menjadi proses pembelajaran yang mendukung perkembangan organisasi dan meningkatkan kemampuan anggota dalam menghadapi perubahan.

Pengelolaan resistensi dalam perubahan organisasi pada akhirnya sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang mendukung proses transformasi serta membangun kesiapan anggota untuk menerima perubahan. Pemimpin harus mampu mengidentifikasi sumber resistensi sejak awal dan memahami bahwa setiap anggota organisasi memiliki tingkat kesiapan, pengalaman, serta cara pandang yang berbeda dalam menghadapi perubahan. Pendekatan yang terlalu memaksa dapat meningkatkan penolakan karena anggota merasa perubahan hanya menjadi tuntutan tanpa mempertimbangkan kebutuhan mereka, sedangkan pendekatan yang memberikan ruang dialog, dukungan, dan keterlibatan dapat mempercepat proses penerimaan perubahan. Oleh karena itu, pemimpin perlu menggunakan pendekatan yang fleksibel dengan mempertimbangkan karakteristik individu maupun kondisi organisasi secara keseluruhan agar strategi perubahan dapat berjalan secara efektif. Keberhasilan pengelolaan resistensi juga membutuhkan evaluasi secara berkala untuk mengetahui efektivitas strategi yang telah diterapkan serta melakukan penyesuaian apabila terdapat hambatan selama proses implementasi perubahan. Melalui komunikasi yang efektif, keterlibatan anggota, pengembangan kapasitas, dan penguatan budaya organisasi, resistensi dapat diarahkan menjadi energi positif yang membantu organisasi berkembang dan beradaptasi. Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan resistensi merupakan aspek strategis yang menentukan keberhasilan implementasi perubahan organisasi karena mampu menghubungkan tujuan perubahan dengan kesiapan manusia yang menjalankan perubahan tersebut.

5) Keterkaitan Kepemimpinan dan Keberhasilan Perubahan

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kualitas kepemimpinan, strategi implementasi perubahan, dan tingkat keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika transformasi yang terus berkembang. Kepemimpinan menjadi faktor utama yang menentukan bagaimana perubahan dirancang, dikomunikasikan, diterapkan, serta dipertahankan agar mampu memberikan dampak positif bagi keberlangsungan organisasi. Dalam proses perubahan organisasi, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mampu memengaruhi pola pikir, perilaku, motivasi, serta komitmen anggota organisasi terhadap perubahan yang sedang berlangsung. Keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyelaraskan visi organisasi dengan kebutuhan individu yang terlibat sehingga setiap anggota memahami tujuan dan manfaat dari perubahan tersebut. Hernandez et al. (2026) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan dalam mengurangi resistensi serta memperkuat budaya organisasi ketika menghadapi perubahan yang kompleks dan penuh ketidakpastian. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, membangun kepercayaan, serta menciptakan hubungan positif dengan anggota organisasi dapat menciptakan kondisi yang lebih siap dalam menerima perubahan. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi katalis penting yang menghubungkan strategi perubahan dengan keberhasilan implementasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang paling sering ditemukan dalam penelitian mengenai keberhasilan perubahan organisasi karena memiliki kemampuan dalam meningkatkan inovasi, motivasi, dan komitmen anggota organisasi terhadap proses transformasi. Pemimpin transformasional berperan dalam membangun visi yang jelas, memberikan dorongan emosional, serta menciptakan pemahaman

bersama mengenai arah perubahan yang harus dicapai organisasi. Pendekatan kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dalam jangka pendek, tetapi juga memperhatikan perkembangan kapasitas individu agar anggota mampu menghadapi perubahan secara berkelanjutan. Jun dan Lee (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan melalui peningkatan komitmen terhadap perubahan serta dukungan organisasi terhadap kreativitas. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan perubahan tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan formal yang dibuat organisasi, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan pengembangan potensi anggota. Ketika anggota organisasi merasa didukung, dihargai, serta diberikan kesempatan untuk berkembang, tingkat penerimaan terhadap perubahan akan meningkat karena anggota melihat perubahan sebagai peluang pengembangan diri dan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi besar dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan mampu bertahan menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks.

Selain berpengaruh terhadap kesiapan individu, kepemimpinan juga memiliki keterkaitan yang erat dengan efektivitas strategi perubahan yang diterapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan transformasi. Strategi perubahan yang baik membutuhkan pemimpin yang mampu mengintegrasikan berbagai aspek penting seperti komunikasi, pengelolaan sumber daya manusia, penguatan budaya organisasi, serta pengendalian resistensi agar perubahan dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah direncanakan. Boiță et al. (2024) menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional seperti idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas perubahan organisasi. Dimensi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan perubahan tidak hanya bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, tetapi juga pada kemampuannya membangun hubungan yang kuat, memberikan dukungan psikologis, serta menciptakan rasa percaya antara pemimpin dan anggota organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan perhatian individual kepada anggota dapat membantu mengurangi kecemasan, meningkatkan rasa aman, serta memperkuat kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Selain itu, stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin dapat mendorong anggota untuk berpikir kreatif, menghasilkan solusi baru, dan berkontribusi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi. Dengan demikian, karakteristik kepemimpinan menjadi faktor strategis yang memastikan bahwa strategi perubahan tidak hanya dirancang dengan baik, tetapi juga dapat diterapkan secara efektif oleh seluruh anggota organisasi.

Hubungan antara kepemimpinan dan keberhasilan perubahan juga terlihat dari kemampuan pemimpin dalam membangun budaya organisasi yang mendukung transformasi secara berkelanjutan. Perubahan organisasi yang berhasil tidak hanya ditandai dengan tercapainya target atau indikator kinerja tertentu, tetapi juga ditunjukkan melalui terbentuknya pola pikir, nilai, dan perilaku baru yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan organisasi. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, kolaborasi, pembelajaran, dan kemampuan beradaptasi agar perubahan dapat menjadi bagian dari identitas organisasi. Moosa et al. (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling dominan dan efektif dalam konteks manajemen perubahan dibandingkan dengan pendekatan kepemimpinan lainnya. Hal tersebut menunjukkan adanya kesamaan temuan dalam berbagai penelitian bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, membangun motivasi, dan memperkuat komitmen anggota memiliki peluang lebih besar dalam mencapai keberhasilan perubahan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memperkuat proses adaptasi karena anggota memiliki nilai, tujuan, dan pemahaman yang sejalan dengan arah perubahan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya memengaruhi proses perubahan secara langsung, tetapi juga membentuk lingkungan organisasi yang mendukung keberlanjutan perubahan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, keberhasilan perubahan organisasi merupakan hasil dari keterpaduan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan, strategi implementasi yang digunakan, serta kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku dan respons anggota. Pemimpin menjadi faktor penghubung yang memastikan bahwa setiap aspek perubahan dapat berjalan secara terkoordinasi dan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat memungkinkan organisasi mengurangi hambatan perubahan sekaligus meningkatkan keterlibatan anggota dalam proses transformasi. Selain itu, pemimpin yang adaptif mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya berdasarkan kondisi organisasi, tingkat kesiapan anggota, dan kompleksitas perubahan yang dihadapi. Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pemimpin dengan kemampuan komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan yang baik cenderung lebih berhasil dalam menghadapi perubahan. Integrasi antara kepemimpinan, strategi perubahan, serta dukungan anggota organisasi menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan transformasi yang efektif. Dengan demikian,

kepemimpinan dapat dipandang sebagai elemen inti yang menentukan keberhasilan perubahan organisasi secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil sintesis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan implementasi perubahan organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab dalam mengarahkan visi organisasi, membangun kesiapan anggota, serta menciptakan kondisi yang mendukung proses transformasi. Berbagai kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang paling efektif karena mampu meningkatkan motivasi, inovasi, komitmen, dan keterlibatan anggota organisasi dalam menghadapi perubahan. Keberhasilan perubahan tidak hanya ditentukan oleh strategi yang dirancang, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan tujuan perubahan secara jelas, membangun kepercayaan, serta mengelola dinamika internal organisasi. Selain itu, strategi implementasi perubahan yang melibatkan komunikasi efektif, pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan resistensi, dan penguatan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam memastikan perubahan dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan, strategi perubahan, dan perilaku organisasi menjadi aspek yang saling berkaitan dalam menciptakan transformasi yang berhasil. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dan karakteristik perubahan yang dihadapi. Pemimpin yang adaptif mampu mengidentifikasi hambatan perubahan, mengembangkan pendekatan yang sesuai, serta mendorong partisipasi anggota agar perubahan dapat diterima secara kolektif. Pengelolaan resistensi menjadi bagian penting dalam proses perubahan karena penolakan yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Melalui komunikasi terbuka, keterlibatan anggota, pemberdayaan sumber daya manusia, dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung inovasi, pemimpin dapat mengubah resistensi menjadi peluang pengembangan organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperkuat kualitas kepemimpinan dan mekanisme manajemen perubahan agar mampu menghadapi tantangan lingkungan yang semakin kompleks. Implementasi kepemimpinan yang efektif tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuan perubahan dalam jangka pendek, tetapi juga meningkatkan kemampuan adaptasi dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Referensi

1. Abdelgadir, S. O. M., & Ahmed, A. O. I. (2025). The role of transformational leadership in contributing to the success of the change process in struggling organizations: A theoretical study of small and medium-sized organizations. *Journal of Cultural Analysis and Social Change*, 10(2), 1909–1920. <https://doi.org/10.64753/jcasc.v10i2.1887>
2. Akbar, M. R. F. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis efektivitas kepemimpinan karismatik terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi: Studi kasus industri manufaktur. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1–16. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2549>
3. Alhayatun Nufuz, D., Mahendra, M. H., Faqih, A., Wijito, & Setianingrum, N. (2025). Strategi efektif dalam manajemen perubahan: Membangun ketahanan organisasi di era digital. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 540–547. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.388>
4. Boiță, M., Pribeanu, G., & Milutin, I. M. (2024). Organizational change management: The impact of transformational leadership on change efficiency. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 24(2).
5. Etuh, S. P., Oguiche, A. A., & Abdulazez, U. S. (2025). Effective change management: Overcoming resistance to organizational change. *International Journal of Academic Management Science Research*, 9(1), 52–56.
6. Hernandez, C., Nash, M. S., Chatman, R. D., & Bell, R. L. (2026). The transformational leadership style and managing change in the modern organization. *American Journal of Management*, 26(1), 1–15.
7. Checharia, N., & Pujianto, W. E. (2024). Peran kepemimpinan terhadap perubahan organisasi di himpunan mahasiswa prodi manajemen. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(1), 103–110. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i1.281>
8. Julia, M., & Masyruroh, A. J. (2022). Literature review determinasi struktur organisasi: Teknologi, lingkungan dan strategi organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
9. Mansyur, U., Putri, A. R., Bunga, Zulfi Hardiawan, I., Mutaqinski, M. B., & Mahal, S. D. T. (2026). Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*, 4(1), 40–46.
10. Waruwu, W. I. (2026). Strategi pemimpin dalam pengelolaan perubahan organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(6), 50–53. <https://doi.org/10.62017/jemb>
11. Jinga, A. A., Hussien, J. O., Negash, H. G., & Estifanos, A. B. (2024). Leadership behavior and organizational change management in selected public universities of Ethiopia: Exploring the impact of leadership influences and change processes. *Heliyon*, 10, e37149. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37149>
12. Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
13. Lamirin, J., Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2).
14. Maolani, D. Y. (2023). Public sector leadership and organizational change: Analyzing the effectiveness of transformational leadership in government agencies. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(2).

15. Mad Nordin, A. S., Alias, B. S., & Haniff, M. H. M. (2023). Organizational change through transformational leadership practices: The principal's role. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i12/20165>
16. Maisyura, T., Aisyah, T., & Ilham, R. (2022). Transformational leadership in organizational transformation. *Jurnal Ekonomi*, 11(3).
17. Moosa, M. D., Moosa, V., & Faheem, S. (2023). Prevailing leadership styles in change management: Evidences from existing research. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), e01289. <https://doi.org/10.26668/businessreview.2023.v8i5.1289>
18. Osman, S. O. M., Ahmed, A. O. I., & Ibrahim, A. O. (2025). The role of transformational leadership in contributing to the success of the change process in struggling organizations. *Journal of Cultural Analysis and Social Change*, 10(2), 1909–1920. <https://doi.org/10.64753/jcasc.v10i2.1887>
19. Pratiwi, A. I., & Aslami, N. (2022). Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan di dalam organisasi. *EBMA: Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
20. Saidah, A. M. N., Alias, B. S., & Haniff, M. H. (2023). Organizational change through transformational leadership practices: The principal's role. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i12/20165>
21. Sitio, A. L., & Aslami, N. (2023). Strategi pemimpin dalam pengelolaan perubahan organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 35–52. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.176>
22. Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1).
23. Wahyudi, I., Sindo, P., Hasri, S., & Sohiron, S. (2025). Strategi pemimpin dalam pengelolaan perubahan organisasi. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 11(1), 11–17.