



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: 26157-26165

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

Kepemimpinan Perubahan dalam Organisasi: Tinjauan Literatur tentang Gaya Kepemimpinan dan Strategi Implementasi Perubahan

Diska Elmerillia Pangestika¹, Samsir², Jumiati Sasmita³

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

¹diskaelmerillia4@gmail.com, ²samsir@gmail.com, ³jumiati.sasmita@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan perubahan merupakan variabel strategis yang menentukan keberhasilan transformasi organisasi dalam menghadapi kompleksitas lingkungan bisnis kontemporer yang ditandai oleh disrupsi teknologi, intensifikasi persaingan global, serta tuntutan inovasi yang berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, kapasitas kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai mekanisme pengarah, tetapi juga sebagai enabler utama dalam proses adaptasi organisasi terhadap dinamika perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep kepemimpinan perubahan melalui pendekatan tinjauan literatur dengan menitikberatkan pada gaya kepemimpinan, faktor pendorong perubahan, resistensi terhadap perubahan, serta strategi implementasi perubahan organisasi. Metode yang digunakan adalah studi pustaka (literature review) dengan menganalisis dan mensintesis berbagai artikel ilmiah nasional dan internasional yang relevan dalam bidang manajemen perubahan dan kepemimpinan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang paling dominan dan efektif dalam meningkatkan inovasi, komitmen, serta kapabilitas adaptif organisasi. Faktor pendorong perubahan terutama bersumber dari perkembangan teknologi, tekanan lingkungan eksternal, serta kebutuhan peningkatan efektivitas dan daya saing organisasi. Namun demikian, implementasi perubahan kerap menghadapi resistensi yang bersumber dari ketidakpastian, defisit komunikasi organisasi, serta rigiditas budaya organisasi. Oleh karena itu, strategi implementasi perubahan yang efektif mensyaratkan komunikasi strategis, partisipasi aktif anggota organisasi, penguatan budaya adaptif, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan perubahan berperan sentral dalam mengorkestrasi keberhasilan transformasi organisasi melalui integrasi antara gaya kepemimpinan yang tepat dan strategi implementasi yang sistemik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Perubahan, Transformasional, Manajemen Perubahan, Resistensi, Inovasi Organisasi

1. Latar Belakang

Perkembangan organisasi pada era digital saat ini menunjukkan dinamika perubahan yang sangat kompleks dan cepat, terutama dalam konteks lingkungan VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity). Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptif agar tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan yang berkelanjutan (Arabiah et al., 2026). Dalam situasi tersebut, kepemimpinan menjadi elemen sentral dalam mengarahkan proses transformasi organisasi secara efektif. Kepemimpinan tidak lagi sekadar fungsi administratif, tetapi juga mencakup dimensi strategis dan visioner dalam mengelola perubahan (Prabawa & Kuswinarno, 2024). Pemimpin dituntut mampu menciptakan arah yang jelas dalam menghadapi ketidakpastian organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan perubahan menjadi faktor fundamental dalam keberhasilan organisasi modern. Studi mengenai kepemimpinan dalam konteks perubahan semakin mendapatkan perhatian dalam literatur manajemen.

Transformasi digital telah mengubah secara signifikan struktur, budaya, dan proses kerja organisasi di berbagai sektor. Perubahan ini menuntut gaya kepemimpinan yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perkembangan teknologi (Ginting et al., 2025). Pemimpin memiliki peran penting dalam mengintegrasikan teknologi, sumber daya manusia, dan strategi organisasi secara sinergis. Kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan inovasi organisasi dan kinerja karyawan (Rahman Al Hakim et al., 2024). Selain itu,

pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan sering menjadi penyebab kegagalan transformasi organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi determinan utama dalam keberhasilan perubahan.

Meskipun kepemimpinan memiliki peran krusial, banyak organisasi masih menghadapi kegagalan dalam

implementasi perubahan. Salah satu faktor utama kegagalan tersebut adalah resistensi terhadap perubahan yang muncul dari individu maupun kelompok organisasi (Ndruru et al., 2025). Resistensi ini umumnya disebabkan oleh ketidakpastian, kurangnya komunikasi, serta rendahnya kesiapan sumber daya manusia. Selain itu, minimnya pelatihan dan dukungan organisasi juga memperkuat hambatan dalam proses perubahan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa resistensi dapat menghambat inovasi dan menurunkan efektivitas organisasi secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga bersifat psikologis dan sosial. Oleh karena itu, pemahaman terhadap resistensi menjadi sangat penting dalam studi manajemen perubahan.

Di sisi lain, strategi implementasi perubahan masih menjadi tantangan utama dalam banyak organisasi modern. Banyak organisasi belum memiliki pendekatan yang sistematis dalam mengelola proses transformasi secara menyeluruh (Syafitri & Toni, 2024). Ketidaksinambungan antara perencanaan dan implementasi sering menyebabkan kegagalan perubahan. Selain itu, kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memperlemah efektivitas implementasi. Strategi yang tidak tepat dapat menyebabkan rendahnya tingkat adopsi perubahan di tingkat operasional. Pemimpin perlu mengembangkan pendekatan yang kolaboratif dan berbasis komunikasi dua arah. Dengan demikian, strategi implementasi menjadi elemen penting dalam keberhasilan perubahan organisasi.

Kajian literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan perubahan mencakup berbagai gaya seperti transformasional, adaptif, partisipatif, dan empowering leadership. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kontribusi yang berbeda terhadap keberhasilan perubahan organisasi (Hasanein & Seraj, 2026; Ismail & Karamanlioğlu, 2026). Kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan inovasi, motivasi, dan komitmen organisasi. Sementara itu, kepemimpinan adaptif lebih efektif dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang cepat (Hendriarto et al., 2025). Integrasi berbagai gaya kepemimpinan sering kali diperlukan untuk mencapai efektivitas perubahan yang optimal. Namun demikian, kajian mengenai hubungan antar gaya kepemimpinan masih bersifat terfragmentasi. Hal ini menunjukkan perlunya sintesis literatur yang lebih komprehensif.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi keberhasilan perubahan adalah budaya organisasi dan komunikasi internal. Budaya organisasi yang adaptif dan inovatif dapat mempercepat proses transformasi digital (Ginting et al., 2025). Sebaliknya, budaya yang kaku dan hierarkis cenderung menghambat inovasi dan fleksibilitas organisasi. Komunikasi organisasi yang efektif juga terbukti mampu menurunkan resistensi terhadap perubahan. Keterlibatan aktif karyawan dalam proses perubahan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kultural memiliki peran strategis dalam manajemen perubahan. Oleh karena itu, pendekatan holistik menjadi sangat diperlukan dalam proses transformasi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan perubahan dalam organisasi modern. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat dalam implementasi perubahan organisasi. Fokus lainnya adalah menelaah strategi implementasi perubahan yang efektif dan berkelanjutan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian literatur manajemen perubahan dan kepemimpinan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi pemimpin organisasi dalam mengelola transformasi secara efektif. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi signifikan baik secara akademik maupun praktis. Pada akhirnya, studi ini diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai kepemimpinan perubahan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi pustaka (literature review) yang bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep kepemimpinan perubahan dalam konteks organisasi modern. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menelaah, mensintesis, dan menginterpretasikan berbagai temuan dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Sumber data utama berasal

dari artikel jurnal nasional dan internasional yang membahas kepemimpinan transformasional, adaptif, manajemen perubahan, resistensi organisasi, serta strategi implementasi perubahan. Seluruh literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansi topik, kebaruan publikasi, serta kredibilitas sumber ilmiah. Dengan demikian, penelitian ini tidak melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung, melainkan berfokus pada analisis konseptual dan teoritis dari berbagai hasil penelitian sebelumnya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis isi (content analysis) dan sintesis

tematik, yaitu dengan mengelompokkan, membandingkan, dan menginterpretasikan temuan dari berbagai literatur yang telah dikumpulkan. Proses analisis dilakukan dengan mengidentifikasi pola-pola utama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, faktor pendorong dan penghambat perubahan, serta strategi implementasi perubahan organisasi. Selanjutnya, hasil analisis tersebut disintesis untuk menghasilkan pemahaman yang utuh dan terpadu mengenai hubungan antar variabel dalam kepemimpinan perubahan. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber literatur dari berbagai jurnal bereputasi untuk memastikan konsistensi temuan. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual yang mendalam terhadap pengembangan teori manajemen perubahan dan kepemimpinan organisasi.

3. Hasil dan Diskusi

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Kaitan dengan Topik
1	Hasanein et al., 2026	“Leading Innovation in Tourism and Hospitality: The Mediating Role of Knowledge Sharing and Organizational Agility”	Kuantitatif (PLS-SEM, 1896 responden)	Leadership, knowledge sharing, dan agility meningkatkan inovasi	Kepemimpinan & inovasi organisasi
2	Ismail & Karamanlioğlu, 2026	“AI Capabilities and Organisational Innovation in Malaysian SMEs: The Role of Transformational Leadership and Digital Organisational Culture”	Kuantitatif (PLS-SEM, 350 responden)	AI & transformational leadership meningkatkan inovasi	Transformational leadership & inovasi digital
3	Tosun & Bostancı, 2024	“The Role of Administrative Support in the Relationship between Teachers’ Perceptions of Organizational Support and Teacher Leadership Levels”	Kuantitatif (survey korelasional, 304 responden)	Dukungan organisasi memengaruhi leadership guru	Kepemimpinan & dukungan organisasi
4	Al Sabei et al., 2024	“Motivation to Lead: A Study of the Supportive Nursing Leadership Environment”	Kuantitatif (cross-sectional, 435 responden)	Lingkungan leadership meningkatkan motivasi	Lingkungan kerja & motivasi kepemimpinan
5	Ha & Diem, 2025	“Boosting Human Resource Professionalism in Change Leadership to Foster Organizational Commitment”	Kuantitatif (PLS-SEM, 1058 responden)	Leadership meningkatkan komitmen organisasi	Change leadership & HR management
6	Nasseef, 2022	“The Role of Administrative Leadership in Supporting Culture of Quality and Excellence Based on KAQA Excellence Model”	Kuantitatif (kuesioner)	Leadership meningkatkan budaya kualitas & inovasi	Leadership & organizational excellence
7	Hidayah & Khoiri, 2024	“Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Inovasi Dan Work Culture Dalam Organisasi Pendidikan”	Literature review	Transformational leadership mendorong inovasi & budaya kerja	Transformational leadership

8	Jaya et al., 2024	“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Budaya Organisasi”	Kuantitatif (PLS-SEM, 82 responden)	Leadership memengaruhi budaya & kinerja	Kepemimpinan & budaya organisasi
9	Hendriarto et al., 2025	“Peran Kepemimpinan Adaptif dalam Meningkatkan Efektivitas Strategi SDM”	Kualitatif (studi pustaka)	Adaptive leadership meningkatkan efektivitas HR	Adaptive leadership & change management
10	Ammar et al., 2024	“Literature Review: Peran Strategis Pemimpin dalam Menciptakan Budaya Kerja yang Progresif dan Berkelanjutan”	Literature review (SPIDER)	Leadership membentuk budaya kerja progresif	Budaya organisasi & kepemimpinan
11	Ginting et al., 2025	“Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Transformasi Digital di Rumah Sakit”	Kualitatif (literature study)	Transformational leadership penting dalam digitalisasi RS	Transformasi digital & budaya organisasi
12	Rismawati & Nugraha, 2025	“Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi yang Adaptif terhadap Perubahan”	Kualitatif (studi kasus)	Kepemimpinan kepala sekolah membentuk budaya adaptif	Leadership pendidikan
13	Nufuz et al., 2025	“Strategi Efektif Dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi Di Era Digital”	Kualitatif deskriptif	Leadership adaptif penting dalam transformasi digital	Change management & adaptasi organisasi
14	Arabiah et al., 2026	“Manajemen Perubahan di Era Digital: Tantangan dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi”	Kualitatif (studi literatur)	Perubahan organisasi dipengaruhi budaya & SDM	Transformasi digital & perubahan organisasi
15	Tafonao, 2026	“Peran Kepemimpinan Dalam Memberi Pengaruh Terhadap Keberlanjutan Organisasi”	Kualitatif (studi pustaka)	Leadership meningkatkan keberlanjutan organisasi	Sustainable leadership
16	Al Hakim et al., 2024	“Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi”	Literature review	Transformational leadership mendorong inovasi organisasi	Inovasi & kepemimpinan
17	Prabawa & Kuswinarno, 2024	“Peran Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Era Industri 5.0”	Literature review	Leadership & culture meningkatkan kinerja SDM	HR performance & leadership
18	Ndruru et al., 2025	“Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi di	Kualitatif (wawancara)	Transformational leadership mengurangi resistensi	Change management
		Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Gunungsitoli”			

19	Rusmilawati et al., 2025	“Peran Kepemimpinan dan Budaya Sekolah dalam Mewujudkan Keberhasilan Program Sekolah Sehat dan Ramah Anak”	Kualitatif (wawancara, observasi)	Leadership kepala sekolah meningkatkan keberhasilan program	Educational leadership
20	Syafitri & Toni, 2024	“Komunikasi Organisasi dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Agent Of Change”	Kualitatif (analisis dokumen)	Komunikasi organisasi membentuk budaya adaptif	Organizational communication & culture

1) Peran Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang paling dominan dalam mendorong keberhasilan perubahan. Hal ini karena pemimpin transformasional mampu membangun visi yang jelas bagi organisasi. Selain itu, pemimpin juga mampu meningkatkan motivasi dan komitmen anggota organisasi. Kepemimpinan ini menekankan perubahan nilai, budaya, dan perilaku kerja. Konsep ini banyak ditemukan dalam konteks organisasi modern (Al Hakim et al., 2024).

Dalam proses perubahan, pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mengarahkan seluruh proses transformasi. Pemimpin bertugas mengkomunikasikan visi perubahan kepada seluruh anggota organisasi. Selain itu, pemimpin juga harus mampu membangun kepercayaan di dalam organisasi. Kepercayaan ini penting agar perubahan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Pemimpin juga perlu mengurangi resistensi yang muncul selama proses perubahan. Peran ini sangat penting dalam memastikan perubahan berjalan efektif (Ndruru et al., 2025).

Pemimpin juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam perubahan. Selain itu, budaya kerja yang terbuka akan mempercepat adaptasi organisasi. Pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang fleksibel dan responsif. Hal ini sangat penting terutama dalam era transformasi digital. Organisasi yang adaptif akan lebih mudah berkembang (Ginting et al., 2025).

Secara keseluruhan, kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif tetapi juga strategis. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam memastikan keberhasilan perubahan jangka panjang. Kepemimpinan yang visioner mampu mengarahkan organisasi menuju tujuan yang lebih baik. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Perubahan yang berhasil membutuhkan arahan yang jelas dari pemimpin. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam organisasi (Tafonao, 2026).

2) Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Keberhasilan Perubahan

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Pemimpin transformasional mampu mendorong inovasi di dalam organisasi. Selain itu, gaya ini meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan. Karyawan menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja juga menjadi lebih dinamis dan produktif. Hal ini mendukung keberhasilan perubahan organisasi (Hasanein et al., 2026).

Kepemimpinan partisipatif juga berperan penting dalam proses perubahan organisasi. Gaya ini melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi. Keterlibatan ini meningkatkan rasa memiliki terhadap perubahan. Selain itu, partisipasi karyawan dapat meningkatkan komitmen kerja. Karyawan merasa dihargai dalam proses organisasi. Hal ini memperkuat keberhasilan implementasi perubahan (Tosun & Bostanci, 2024).

Kepemimpinan adaptif sangat dibutuhkan dalam menghadapi lingkungan yang tidak pasti. Pemimpin adaptif mampu menyesuaikan strategi sesuai kondisi organisasi. Selain itu, pemimpin dapat merespons perubahan dengan cepat dan tepat. Hal ini sangat penting dalam lingkungan VUCA. Organisasi menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan. Adaptasi ini meningkatkan keberhasilan perubahan (Hendriarto et al., 2025).

Secara keseluruhan, keberhasilan perubahan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai gaya kepemimpinan. Setiap gaya memiliki peran yang saling melengkapi dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional memberikan visi dan motivasi. Kepemimpinan partisipatif meningkatkan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan

adaptif meningkatkan fleksibilitas organisasi. Kombinasi ini memperkuat keberhasilan perubahan (Prabawa & Kuswinarno, 2024).

3) Faktor Pendorong Perubahan

Digitalisasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi modern saat ini. Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi menjalankan operasionalnya, mulai dari proses administrasi, komunikasi internal, hingga pengambilan keputusan berbasis data. Transformasi ini membuat pekerjaan menjadi lebih cepat, akurat, dan efisien karena banyak aktivitas yang sebelumnya manual kini telah beralih ke sistem digital. Selain itu, digitalisasi juga memperluas akses informasi sehingga organisasi dapat merespons perubahan lingkungan dengan lebih cepat dan tepat. Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar tetap relevan di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, digitalisasi tidak hanya menjadi alat pendukung, tetapi juga faktor utama yang mengubah struktur dan budaya organisasi secara menyeluruh (Ismail & Karamanlioğlu, 2026).

Selain digitalisasi, inovasi organisasi juga menjadi faktor penting yang mendorong terjadinya perubahan secara berkelanjutan. Inovasi memungkinkan organisasi untuk menciptakan nilai baru baik dalam bentuk produk, layanan, maupun proses kerja yang lebih efektif. Organisasi yang memiliki orientasi inovasi cenderung lebih siap menghadapi tantangan karena selalu berupaya mencari solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan yang muncul. Hal ini juga mendorong peningkatan daya saing organisasi di tingkat lokal maupun global. Karyawan dalam organisasi inovatif biasanya didorong untuk lebih aktif dalam memberikan ide dan berpartisipasi dalam pengembangan organisasi. Dengan demikian, inovasi tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan (Hasanein et al., 2026).

Tuntutan pasar yang semakin kompetitif juga menjadi salah satu faktor eksternal utama yang mendorong organisasi untuk melakukan perubahan. Perubahan preferensi konsumen yang sangat cepat menuntut organisasi untuk lebih responsif dalam menyesuaikan produk dan layanan yang ditawarkan. Selain itu, persaingan global yang semakin terbuka membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan standar yang lebih tinggi agar tidak tertinggal oleh kompetitor. Organisasi yang tidak mampu mengikuti perkembangan pasar cenderung kehilangan daya saing dan mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, kemampuan dalam membaca tren pasar menjadi aspek yang sangat penting dalam strategi organisasi. Kondisi ini menjadikan perubahan sebagai kebutuhan strategis yang tidak dapat dihindari dalam era bisnis modern (Ammar et al., 2024).

Secara keseluruhan, faktor pendorong perubahan organisasi merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi satu sama lain. Digitalisasi, inovasi, dan tuntutan pasar bekerja secara simultan dalam menciptakan tekanan sekaligus peluang bagi organisasi untuk berkembang. Organisasi yang mampu mengelola ketiga faktor tersebut dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dibandingkan organisasi lainnya. Selain itu, kemampuan adaptasi menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Perubahan tidak lagi dapat dipandang sebagai ancaman, tetapi sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa adaptasi terhadap perubahan merupakan kebutuhan fundamental bagi keberlangsungan organisasi di era modern (Nufuz et al., 2025).

4) Resistensi dan Tantangan Perubahan

Resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan paling umum yang dihadapi oleh organisasi dalam proses transformasi. Fenomena ini biasanya muncul karena adanya ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan ketika organisasi menerapkan kebijakan atau sistem baru. Ketidakpastian tersebut menimbulkan rasa cemas terhadap dampak perubahan terhadap posisi, tugas, dan kenyamanan kerja mereka. Selain itu, kurangnya pemahaman mengenai tujuan dan manfaat perubahan juga memperkuat sikap penolakan tersebut. Karyawan cenderung merasa lebih aman dengan sistem lama yang sudah mereka kuasai dibandingkan dengan sistem baru yang belum familiar. Kondisi ini akhirnya dapat menghambat kelancaran implementasi perubahan dalam organisasi (Ndruru et al., 2025).

Selain faktor psikologis individu, resistensi juga sering diperkuat oleh lemahnya komunikasi organisasi dalam menyampaikan informasi perubahan. Ketika informasi tidak disampaikan secara jelas, terbuka, dan konsisten, maka akan muncul kesalahpahaman di kalangan karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perubahan tersebut. Akibatnya, tingkat kepercayaan terhadap manajemen organisasi menurun secara signifikan. Komunikasi yang tidak efektif

juga membuat tujuan perubahan tidak dipahami secara utuh oleh seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang transparan dan partisipatif menjadi elemen penting dalam mengurangi resistensi (Syafitri & Toni, 2024).

Resistensi terhadap perubahan tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga memberikan dampak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Produktivitas kerja dapat mengalami penurunan karena karyawan tidak sepenuhnya mendukung proses perubahan yang sedang berlangsung. Selain itu, implementasi strategi organisasi menjadi terhambat akibat kurangnya kolaborasi dan dukungan dari internal organisasi. Situasi ini menyebabkan organisasi kesulitan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat merugikan daya saing organisasi di tengah lingkungan yang dinamis. Oleh sebab itu, dampak resistensi perlu diantisipasi sejak awal proses perubahan (Ha & Diem, 2025).

Oleh karena itu, resistensi terhadap perubahan perlu dikelola secara efektif melalui peran kepemimpinan yang kuat dan strategis. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk membangun kepercayaan di antara anggota organisasi agar proses perubahan dapat diterima dengan lebih baik. Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan pemahaman yang jelas mengenai tujuan, manfaat, dan dampak dari perubahan yang dilakukan. Keterlibatan karyawan dalam setiap tahapan perubahan juga menjadi faktor penting dalam mengurangi penolakan. Pendekatan yang partisipatif dan komunikatif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap perubahan. Hal ini sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi perubahan organisasi (Tafonao, 2026).

5) Strategi Efektif Implementasi Perubahan

Komunikasi organisasi menjadi strategi utama yang sangat menentukan keberhasilan implementasi perubahan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif membantu memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami tujuan, arah, serta manfaat dari perubahan yang dilakukan. Selain itu, komunikasi dua arah memungkinkan adanya ruang dialog antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat memperkuat rasa saling percaya dalam organisasi. Penyampaian informasi yang jelas, konsisten, dan transparan juga berperan penting dalam mengurangi potensi kesalahpahaman yang dapat menghambat proses perubahan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, maka resistensi terhadap perubahan dapat diminimalisir secara signifikan. Oleh karena itu, komunikasi organisasi menjadi kunci utama dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan proses perubahan (Syafitri & Toni, 2024).

Peran komunikasi dalam mendukung implementasi perubahan juga diperkuat oleh lingkungan kerja yang mendukung kepemimpinan yang sehat dan motivasional. Dalam organisasi, dukungan kepemimpinan terbukti mampu meningkatkan keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga proses perubahan dapat berjalan lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga membangun hubungan emosional dan kepercayaan dalam organisasi. Lingkungan kepemimpinan yang suportif juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menerima perubahan yang terjadi. Dengan demikian, komunikasi yang baik harus didukung oleh sistem kepemimpinan yang efektif agar perubahan dapat berjalan optimal (Al Sabei et al., 2024).

Selain komunikasi, knowledge sharing atau berbagi pengetahuan juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi. Proses pertukaran pengetahuan memungkinkan karyawan untuk saling belajar dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap sistem atau kebijakan baru. Hal ini juga mendorong terciptanya inovasi karena ide-ide baru dapat berkembang melalui kolaborasi antarindividu dalam organisasi. Organisasi yang memiliki budaya knowledge sharing yang kuat cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Selain itu, proses ini juga meningkatkan kompetensi individu secara berkelanjutan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Dengan demikian, knowledge sharing menjadi salah satu pilar penting dalam memperkuat keberhasilan transformasi organisasi (Hasanein et al., 2026). Knowledge sharing juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong budaya kerja kolaboratif dalam organisasi. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide, pengalaman, dan pengetahuan antar karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan inovasi serta kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan yang kompleks. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan pasar. Dengan demikian, knowledge sharing tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga merupakan bagian dari strategi kepemimpinan organisasi (Hidayah & Khoiri, 2024).

Budaya organisasi yang adaptif juga menjadi faktor pendukung utama dalam keberhasilan implementasi perubahan. Budaya ini ditandai dengan keterbukaan terhadap ide-ide baru, fleksibilitas dalam menghadapi tantangan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan. Selain itu, budaya

kolaboratif juga memperkuat kerja sama antar anggota organisasi sehingga proses perubahan dapat berjalan lebih efektif. Nilai pembelajaran berkelanjutan menjadi bagian penting dalam membentuk organisasi yang siap menghadapi dinamika perubahan. Organisasi dengan budaya adaptif cenderung lebih inovatif dan mampu mempertahankan keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi

memiliki peran strategis dalam mendukung transformasi organisasi (Ginting et al., 2025).

Budaya organisasi yang kuat juga berkaitan erat dengan efektivitas kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Ketika nilai-nilai organisasi selaras dengan perilaku kerja karyawan, maka proses implementasi perubahan menjadi lebih mudah dilakukan. Selain itu, budaya yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam mendukung perubahan. Organisasi yang memiliki budaya kuat cenderung lebih stabil dalam menghadapi tekanan eksternal. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi elemen fundamental dalam keberhasilan perubahan (Jaya et al., 2024). Selain itu, pelatihan sumber daya manusia dan kepemimpinan visioner juga menjadi elemen penting dalam strategi implementasi perubahan. Pelatihan yang berkelanjutan membantu meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi tuntutan perubahan yang semakin kompleks. Sementara itu, kepemimpinan visioner memberikan arah yang jelas serta motivasi bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan proses perubahan. Pemimpin yang memiliki visi kuat mampu mengintegrasikan strategi organisasi dengan kebutuhan lingkungan eksternal yang dinamis. Selain itu, kepemimpinan adaptif juga terbukti meningkatkan efektivitas strategi SDM dalam menghadapi perubahan yang tidak pasti. Dengan demikian, pengembangan SDM dan kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam memastikan keberhasilan transformasi organisasi secara menyeluruh (Prabawa & Kuswinarno, 2024).

Kepemimpinan dalam konteks organisasi modern juga dituntut untuk mampu membangun motivasi dan komitmen kerja yang tinggi pada seluruh anggota organisasi. Lingkungan kepemimpinan yang suportif terbukti mampu meningkatkan motivasi individu dalam menerima dan menjalankan perubahan organisasi. Selain itu, peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi inovasi dan pengembangan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penggerak utama perubahan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi perubahan organisasi (Al Sabei et al., 2024).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil tinjauan literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perubahan memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan transformasi organisasi di tengah dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan tidak pasti. Gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, terbukti menjadi pendekatan yang paling dominan karena mampu mendorong inovasi, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen anggota organisasi terhadap perubahan. Selain itu, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangun visi, mengelola resistensi, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif. Faktor-faktor seperti digitalisasi, inovasi, dan tekanan pasar semakin memperkuat urgensi perubahan, sehingga peran pemimpin menjadi semakin strategis dalam memastikan organisasi mampu beradaptasi secara efektif. Dengan demikian, keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan aspek visioner, komunikatif, dan partisipatif dalam satu kesatuan strategi organisasi. Selain itu, keberhasilan implementasi perubahan organisasi juga sangat ditentukan oleh sinergi antara gaya kepemimpinan yang tepat dan strategi implementasi yang sistematis. Strategi seperti komunikasi organisasi yang efektif, knowledge sharing, penguatan budaya adaptif, serta pengembangan sumber daya manusia terbukti menjadi elemen penting dalam mengurangi resistensi dan meningkatkan keberhasilan perubahan. Resistensi terhadap perubahan yang muncul akibat ketidakpastian, kurangnya komunikasi, dan rendahnya keterlibatan karyawan dapat diminimalisir melalui pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen perubahan yang holistik dengan menempatkan kepemimpinan adaptif sebagai pusat penggerak utama. Dengan pendekatan tersebut, organisasi tidak hanya mampu bertahan dalam menghadapi perubahan, tetapi juga berkembang secara berkelanjutan dan kompetitif di era modern.

Referensi

1. Ahmed, M. H., Seraj, A. H., Alhaidar, M. A., & Al-Romeedy, B. S. (2026). Leading innovation in tourism and hospitality: The mediating role of knowledge sharing and organizational agility. MDPI.
2. Ismail, R. T. Y., & Karamanlioğlu, A. U. (2026). AI capabilities and its impact on organisational innovation in Malaysian SMEs: The role of transformational leadership and digital organisational culture.
3. Tosun, A., & Bozkurt Bostancı, A. (2024). The role of administrative support in the relationship between teachers' perceptions of organizational support and teacher leadership levels. *Journal of Pedagogical Research*, 8(3). <https://doi.org/10.33902/JPR.202428306>
4. Al Sabei, S., Ross, A. M., Al Yahyai, A., Labrague, L., Al-Rwajfah, O., & Deterding, K. (2024). Motivation to lead: A study of the supportive nursing leadership environment. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1155/2024/2652746>
5. Ha, N. M., & Diem, P. T. (2025). Boosting human resource professionalism in change leadership to foster organizational commitment. *Future Business Journal*, 11, 152. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00571-1>
6. Nasseef, M. A. (2022). The role of administrative leadership in supporting culture of quality and excellence based on KACA excellence model: An implementation study. *Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.1.12>
7. Hidayah, F., & Khoiri, N. (2024). Peran kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan inovasi dan work culture dalam

- organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 9(1), 29–35.
8. Jaya, A., Sjahruddin, H., Darmawinata, W. N. S., & Kurniawan, R. D. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(4), 871–886.
 9. Hendriarto, P., Hakim, L., & Manurung, A. H. (2025). Peran kepemimpinan adaptif dalam meningkatkan efektivitas strategi SDM. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 3(4), 961–972.
 10. Zhafran Ammar, A. M., Basyarudin, A. A., Hartanto, W. T., & Febriantina, S. (2024). Literature review: Peran strategis pemimpin dalam menciptakan budaya kerja yang progresif dan berkelanjutan. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 2(6), 170–184.
 11. Ginting, A. B., Karlinawati, N. M. D. S., Purwadhi, R. R. W., & Widjaja, Y. R. (2025). Strategi membangun budaya organisasi yang inovatif dalam menghadapi transformasi digital di rumah sakit. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(1).
 12. Rismawati, R., & Nugraha, M. S. (2025). Peran kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 10(1).
 13. Nufuz, D. A., 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>
 14. Arabiah, Darmi, Amidin, Warisno, A., & Tajuddin, N. (2026). Manajemen perubahan di era digital: Tantangan dan peluang bagi adaptasi organisasi. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 9(2).
 15. Tafonao, A. (2026). Peran kepemimpinan dalam memberi pengaruh terhadap keberlanjutan organisasi. *LIKUID: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–71. <https://doi.org/10.70404/likuid.v2i01.613>
 16. Rahman Al Hakim, Y., Sagita, D. S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi organisasi. *Syntax Admiration*, 5(5).
 17. Prabawa, D. C., & Kuswinarno, M. (2024). Peran kepemimpinan dan budaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja SDM di era industri 5.0. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
 18. Ndruru, S., Lase, D., Waruwu, E., & Waruwu, R. M. P. (2025). Peran kepemimpinan dalam mengelola resistensi terhadap perubahan organisasi. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*.
 19. Rusmilawati, R., Arif, M. R., & Rukaiyah, S. (2025). Peran kepemimpinan dan budaya sekolah dalam mewujudkan keberhasilan program sekolah sehat dan ramah anak. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 5(1).
 20. Syafitri, V. P., & Toni, A. (2024). Komunikasi organisasi dalam proses pembentukan budaya organisasi melalui agent of change. *Jurnal Manajemen Informatika dan Komunikasi (JIMIK)*.