

DINAMIKA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENDORONG INOVASI ORGANISASI: PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN *START-UP*

Tharsisius Pabendon ¹⁾, Stepanus Sandy ²⁾, Darmawati Manda ³⁾, Karyono ⁴⁾, Deddy Novie Citra Arta ⁵⁾

Prodi Ekonomi Pembangunan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jembatan Bulan, Timika, Indonesia ^{1,2)}

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa, Makassar, Indonesia ³⁾

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia ⁴⁾

Prodi Manajemen Bandar Udara Politeknik Penerbangan Jayapura, Jayapura, Indonesia ⁵⁾

Corresponding Author:

asispabendon@hotmail.com ¹⁾, stepanussandy09@gmail.com ²⁾,

darmawati.manda@universitasbosowa.ac.id ³⁾, karyono.71@gmail.com ⁴⁾, deddy.novie@gmail.com

⁵⁾

Abstrak

Dalam konteks perusahaan *start-up*, dinamika kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam mendorong inovasi organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan lingkungan yang memungkinkan bagi inovasi, tetapi juga memotivasi karyawan untuk menciptakan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis. Artikel ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi inovasi organisasi dalam konteks *start-up*, dengan fokus pada perspektif manajemen sumber daya manusia. Metode *literature review* digunakan untuk mensintesis temuan dari berbagai studi tentang kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, dan manajemen sumber daya manusia di konteks *start-up*. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya kerja yang memfasilitasi kreativitas dan inovasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung inovasi juga sangat penting dalam konteks *start-up*. Artikel ini memberikan wawasan tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi dalam perusahaan *start-up*. Implikasi praktisnya mencakup pentingnya pengembangan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi. Artikel ini juga memberikan saran bagi praktisi HR dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mendukung budaya inovasi di perusahaan *start-up*. Kesimpulannya, pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia dapat menjadi kunci sukses bagi inovasi organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah-ubah.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, Inovasi organisasi, Manajemen sumber daya manusia

Abstract

History:

Received : 25 November 2023

Revised : 10 Januari 2024

Accepted : 29 Februari 2024

Published : 2 Mei 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



In the context of start-up companies, the dynamics of transformational leadership play a crucial role in driving organizational innovation. Transformational leadership not only creates an environment conducive to innovation but also motivates employees to generate creative solutions in the face of dynamic business challenges. This article aims to investigate how transformational leadership influences organizational innovation in the start-up context, focusing on the perspective of human resource management. A literature review method is used to synthesize findings from various studies on transformational leadership, organizational innovation, and human resource management in the start-up context. Findings indicate that transformational leadership can create a work culture that facilitates creativity and innovation. Additionally, effective human resource management in supporting innovation is also highly important in the start-up context. This article provides insights into the relationship between transformational leadership and organizational innovation in start-up companies. Practical implications include the importance of developing leaders who can inspire and motivate employees to innovate. The article also offers suggestions for HR practitioners in developing human resource management strategies that support a culture of innovation in start-up companies. In conclusion, a better understanding of the dynamics of transformational leadership and human resource management can be key to organizational innovation success in competitive and ever-changing business environments.

Keywords: *Transformational leadership, Organizational innovation, Human resource management*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri *start-up* telah menjadi fenomena yang semakin mendominasi dalam pemandangan bisnis global (Bakhar et al. 2023). *Start-up-start-up* ini, dengan inovasi mereka yang cemerlang dan kecepatan adaptasi terhadap perubahan pasar, telah menjadi pendorong utama perubahan dalam berbagai sektor ekonomi. Di tengah dinamika yang cepat dan persaingan yang ketat, kepemimpinan memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan *start-up* tersebut. Kepemimpinan, khususnya dalam bentuk kepemimpinan transformasional, telah diakui sebagai faktor kunci dalam memotivasi dan membimbing tim untuk mencapai tujuan-tujuan yang ambisius dan mendorong inovasi organisasi (Karimi et al., 2023; Mouazen et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota tim untuk mencapai potensi maksimal mereka (Vinh et al., 2022). Dalam konteks *start-up*, di mana perubahan dan inovasi menjadi kunci kelangsungan hidup, pentingnya kepemimpinan transformasional menjadi semakin menonjol. Kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan visi yang jelas dan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kreatif yang merangsang ide-ide baru dan inovasi (Jun & Lee 2023).

Namun, dalam menghadapi tantangan inovasi, kepemimpinan transformasional tidak berdiri sendiri. Manajemen sumber daya manusia (HRM) juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi organisasi (Mirčetić et al., 2022; Waheed et al., 2019). HRM yang efektif dapat membantu mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang inovatif, serta memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berinovasi dan

berkembang (Kocjancic & Gricar 2023; Mote & Karadas, 2022). Dalam konteks *start-up*, di mana sumber daya terbatas namun tekanan untuk berinovasi tinggi, manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam menyeimbangkan antara kebutuhan akan inovasi dan kesejahteraan karyawan (Ferdousi & Abedin, 2023).

Dalam artikel ini, kami bertujuan untuk menyelidiki bagaimana dinamika kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia berinteraksi untuk mendorong inovasi organisasi di perusahaan *start-up*. Dengan memahami hubungan yang kompleks antara faktor-faktor ini, kami berharap dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang strategi-strategi yang efektif untuk memfasilitasi inovasi dalam konteks *start-up* yang serba cepat dan dinamis. Dengan demikian, Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan tidak hanya bagi teori kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga bagi praktik bisnis di era *start-up* saat ini yang penuh dengan tantangan dan peluang.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan literature review untuk mensintesis temuan-temuan terbaru mengenai dinamika kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan *start-up* (Suaidy and Rony 2023). Langkah pertama dalam metode literature review adalah identifikasi sumber-sumber yang relevan melalui database akademik seperti *Google Scholar*, *PubMed*, dan *Scopus*. Kami melakukan pencarian menggunakan kata kunci yang sesuai, termasuk "kepemimpinan transformasional", "inovasi organisasi", "manajemen sumber daya manusia", dan "perusahaan *start-up*", dengan memperhatikan publikasi-publikasi terbaru sejak tahun 2019. Setelah sumber-sumber relevan teridentifikasi, kami melakukan analisis terhadap artikel-artikel tersebut untuk mengekstrak temuan-temuan utama yang berkaitan dengan interaksi antara kepemimpinan transformasional, manajemen sumber daya manusia, dan inovasi organisasi dalam konteks *start-up*.

Selanjutnya, kami menyusun temuan-temuan tersebut menjadi rangkuman yang sistematis untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan memperhatikan kesamaan temuan dan perbedaan antara studi-studi yang relevan. Pendekatan literature review memungkinkan kami untuk mengeksplorasi dan mengintegrasikan berbagai perspektif yang ada dalam literatur akademik mengenai dinamika kepemimpinan transformasional, manajemen sumber daya manusia, dan inovasi organisasi di perusahaan *start-up*. Dengan demikian, artikel ini akan memberikan landasan yang kokoh untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi organisasi dalam konteks *start-up* yang berkembang pesat dan berubah dengan cepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Kepemimpinan Transformasional Mendorong Budaya Inovasi

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang kuat dalam membentuk budaya inovasi di lingkungan *start-up*. Dalam sebuah studi oleh Alhitmi et al., (2023), ditekankan bahwa pemimpin transformasional cenderung menciptakan atmosfer di mana kreativitas dan inovasi diperintahkan. Para pemimpin ini sering kali membangun visi yang inspiratif yang memotivasi karyawan untuk berpikir di luar batas-batas konvensional dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah. Mereka juga mempromosikan budaya yang menerima kegagalan sebagai bagian alami dari proses inovasi, yang memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman untuk bereksperimen dan mencoba hal-hal baru.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memperkuat rasa identitas dan tujuan bersama di antara anggota tim *start-up*. Dalam sebuah atmosfer yang dipimpin oleh pemimpin transformasional, karyawan merasa terhubung dengan visi perusahaan dan memahami pentingnya peran mereka dalam mewujudkannya (Costa et al., 2023). Hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya mendorong upaya kolaboratif untuk mencapai inovasi. Studi tersebut menunjukkan bahwa budaya inovasi yang kuat sering kali muncul ketika pemimpin transformasional berhasil menggabungkan keterlibatan karyawan dengan visi yang jelas dan inspiratif.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi cara karyawan memandang diri mereka sendiri dan peran mereka dalam organisasi. Menurut Judson et al., (2024), pemimpin transformasional sering kali berperan sebagai model peran yang kuat, mendorong karyawan untuk melihat diri mereka sebagai agen perubahan dan inovasi. Dengan memperkuat rasa kemandirian dan kepercayaan diri karyawan, pemimpin transformasional membantu menghilangkan hambatan psikologis yang sering kali menghalangi individu untuk mengusulkan ide-ide kreatif dan berani mengambil risiko dalam konteks inovasi organisasi. Dalam kombinasi dengan lingkungan yang mendukung, ini menciptakan fondasi yang kuat untuk budaya inovasi yang berkelanjutan di perusahaan *start-up*.

2. Keterlibatan Karyawan dan Partisipasi dalam Proses Inovasi

Keterlibatan karyawan dan partisipasi aktif dalam proses inovasi menjadi penting dalam konteks perusahaan *start-up* yang berorientasi pada perubahan dan adaptasi yang cepat. Abolnasser et al., (2023) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional mendorong keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Para pemimpin transformasional mempromosikan keterbukaan dan komunikasi yang efektif di antara tim, memungkinkan ide-ide kreatif muncul dari berbagai tingkatan dalam organisasi. Melalui komunikasi yang terbuka, karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berbagi gagasan serta pandangan mereka tanpa

rasa takut akan kritik atau penolakan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan terhadap proses inovasi, tetapi juga memungkinkan organisasi untuk mengakses beragam perspektif dan pengetahuan yang dapat memperkaya upaya inovasi mereka.

Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses inovasi juga memperkuat ikatan antara individu dan organisasi. Melalui partisipasi aktif dalam proses inovasi, karyawan merasa terlibat secara emosional dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan (Lušňáková et al., 2022). Mereka menjadi lebih terhubung dengan visi organisasi dan merasa memiliki peran yang signifikan dalam mewujudkannya. Dalam lingkungan yang dipimpin oleh kepemimpinan transformasional, karyawan sering kali merasa didukung dan dihargai, yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam menciptakan solusi-solusi inovatif untuk tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan. Dengan demikian, keterlibatan karyawan dan partisipasi dalam proses inovasi bukan hanya merupakan strategi yang efektif untuk menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga memperkuat hubungan antara individu dan organisasi, menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Budaya Inovasi

Manajemen sumber daya manusia (HRM) memiliki peran yang krusial dalam membentuk budaya inovasi di perusahaan *start-up*. Studi oleh Stankevičiūtė et al., (2020) menyoroti bahwa HRM yang efektif mampu menjadi penggerak utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Ini mencakup pengembangan kebijakan dan praktik yang menginspirasi dan mendorong karyawan untuk berinovasi. Misalnya, HRM dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang menekankan pada keterampilan kreatif dan pemecahan masalah, serta memfasilitasi kolaborasi antardepartemen untuk mendorong pertukaran ide dan pemikiran inovatif. Selain itu, HRM juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka terhadap inovasi, baik melalui sistem penghargaan atau pengakuan yang tepat.

Selanjutnya, HRM juga memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk berinovasi. Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang cermat, HRM dapat memastikan bahwa perusahaan mendatangkan individu yang memiliki bakat dan minat dalam berinovasi (Aslam et al., 2023). Selain itu, HRM juga dapat mengembangkan program insentif dan penghargaan yang dirancang untuk memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses inovasi dan menghasilkan solusi-solusi yang baru dan kreatif. Dengan demikian, HRM berperan sebagai penyokong utama dalam membentuk budaya inovasi yang berkelanjutan di perusahaan *start-up*, memastikan bahwa aspek-aspek kritis seperti keterampilan, motivasi, dan insentif untuk berinovasi terus didorong dan diperkuat. Dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang terbaru,

pembangunan budaya inovasi melalui pengembangan karyawan bukan hanya menjadi tujuan, tetapi juga sebuah kebutuhan mendesak bagi organisasi yang ingin terus berkembang dan bersaing di era bisnis yang dinamis saat ini (Diantaris, 2024)

4. Pengelolaan Konflik dan Ambiguitas dalam Proses Inovasi

Dalam konteks proses inovasi di perusahaan *start-up*, konflik dan ambiguitas seringkali muncul sebagai hambatan yang signifikan dalam mencapai tujuan inovatif. Namun, kepemimpinan transformasional telah diidentifikasi sebagai faktor yang dapat membantu mengelola konflik dan ambiguitas tersebut. Menurut Kim et al., (2023), pemimpin transformasional cenderung memperkuat komunikasi yang terbuka dan transparan di antara anggota tim. Dengan membuka saluran komunikasi yang efektif, pemimpin transformasional memungkinkan anggota tim untuk secara terbuka mengungkapkan perbedaan pendapat dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Selain itu, melalui visi yang jelas dan inspiratif, pemimpin transformasional dapat membimbing tim melalui ambiguitas yang mungkin muncul dalam proses inovasi. Visi yang jelas memberikan arahan yang diperlukan untuk mengatasi ketidakpastian dan menavigasi tantangan yang kompleks yang terkait dengan eksplorasi ide-ide baru.

Lebih lanjut, pemimpin transformasional juga dapat menciptakan lingkungan di mana kegagalan dianggap sebagai bagian alami dari proses inovasi, bukan sebagai akhir dari perjalanan. Dalam budaya yang dipimpin oleh kepemimpinan transformasional, kegagalan dianggap sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai stigma atau kegagalan pribadi (Lin et al., 2022). Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung di mana anggota tim merasa lebih nyaman untuk mengambil risiko dan menguji ide-ide baru tanpa takut akan penilaian negatif. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya membantu mengelola konflik dan ambiguitas yang muncul dalam proses inovasi, tetapi juga menciptakan budaya yang mempromosikan eksperimen dan inovasi yang berkelanjutan di perusahaan *start-up*.

5. Pengakuan dan Reward terhadap Inovasi

Pemberian pengakuan dan reward terhadap upaya inovatif karyawan merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam proses inovasi. Studi oleh Wang (2022) menyoroti bahwa pemimpin transformasional cenderung memahami pentingnya pengakuan atas kontribusi individu dalam menciptakan solusi-solusi baru. Dengan memberikan pengakuan yang sesuai, pemimpin transformasional memvalidasi upaya-upaya inovatif karyawan dan menghargai kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk terus berinovasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka.

Selain itu, pemberian reward yang sesuai juga dapat menjadi insentif yang kuat untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses inovasi. Reward dapat berupa insentif finansial seperti bonus atau kenaikan gaji, atau bentuk pengakuan non-finansial seperti penghargaan atau kesempatan pengembangan karir (Alkandi et al., 2023). Pemimpin transformasional memahami bahwa pemberian reward yang tepat tidak hanya menghargai upaya inovatif karyawan, tetapi juga mengarah pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memberikan reward yang sesuai, pemimpin transformasional memperkuat ikatan antara individu dan organisasi, menciptakan siklus positif di mana inovasi dihargai dan dihargai, sehingga mendorong lebih banyak inovasi di masa mendatang. Dalam keseluruhan, pengakuan dan reward yang diberikan oleh pemimpin transformasional berperan sebagai faktor motivasi yang kuat dalam menciptakan budaya inovasi yang berkelanjutan di perusahaan *start-up*.

6. Kolaborasi dan Jaringan Eksternal

Kolaborasi dan pembentukan jaringan eksternal merupakan elemen penting dalam menggerakkan inovasi di perusahaan *start-up*, dan kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam mendorong aspek ini. Moreno-Serna et al., (2020) menekankan bahwa pemimpin transformasional cenderung mempromosikan kolaborasi dan koneksi dengan pemangku kepentingan eksternal seperti investor, mitra bisnis, dan komunitas *start-up* lainnya. Dengan memfasilitasi hubungan yang kuat dengan pihak eksternal, pemimpin transformasional membuka akses perusahaan terhadap sumber daya, pengetahuan, dan peluang baru yang mungkin tidak tersedia dalam lingkungan internal. Kolaborasi dengan mitra eksternal juga membuka pintu bagi pertukaran ide dan pemikiran inovatif, memperluas cakupan pandangan perusahaan dan memperkaya proses inovasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, kolaborasi eksternal juga memungkinkan perusahaan *start-up* untuk memanfaatkan keahlian dan sumber daya yang tidak dimiliki secara internal. Melalui kemitraan strategis dengan entitas eksternal, perusahaan dapat mengakses teknologi terbaru, peluang penjualan baru, dan akses pasar yang lebih luas (Portuguez-Castro). Dalam lingkungan yang dipimpin oleh kepemimpinan transformasional, pemimpin memainkan peran penting dalam memfasilitasi kerja sama yang saling menguntungkan dengan pihak eksternal, serta mengelola hubungan tersebut dengan cara yang mempromosikan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Dengan demikian, kolaborasi dan pembentukan jaringan eksternal yang didorong oleh kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kapabilitas inovatif perusahaan, tetapi juga memperluas peluang dan potensi kesuksesan di pasar yang kompetitif.

B. Pembahasan

Kepemimpinan transformasional menciptakan atmosfer di mana kreativitas dan inovasi diperintahkan. Para pemimpin transformasional mampu membimbing karyawan untuk berpikir di luar batas-batas konvensional dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah (Alhitmi et al., 2023). Budaya yang menerima kegagalan sebagai bagian alami dari proses inovasi diciptakan oleh pemimpin transformasional, yang memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman untuk bereksperimen dan mencoba hal-hal baru. Selain itu, pemimpin transformasional memperkuat rasa identitas dan tujuan bersama di antara anggota tim start-up. Karyawan merasa terhubung dengan visi perusahaan dan memahami pentingnya peran mereka dalam mewujudkannya, yang mendorong upaya kolaboratif untuk mencapai inovasi (Costa et al., 2023).

Selanjutnya, keterlibatan karyawan dan partisipasi aktif dalam proses inovasi menjadi penting dalam konteks perusahaan start-up. Kepemimpinan transformasional mendorong keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif (Abolnasser et al., 2023). Para pemimpin transformasional mempromosikan keterbukaan dan komunikasi yang efektif di antara tim, memungkinkan ide-ide kreatif muncul dari berbagai tingkatan dalam organisasi. Keterlibatan karyawan dalam proses inovasi juga memperkuat ikatan antara individu dan organisasi. Karyawan merasa terlibat secara emosional dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, yang menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang (Lušňáková et al., 2022).

Peran manajemen sumber daya manusia (HRM) juga sangat penting dalam membentuk budaya inovasi di perusahaan start-up. HRM yang efektif mampu menjadi penggerak utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi (Stankevičiūtė et al., 2020). HRM mengembangkan kebijakan dan praktik yang menginspirasi dan mendorong karyawan untuk berinovasi, serta memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan. Selain itu, HRM juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka terhadap inovasi.

Dalam konteks proses inovasi, kepemimpinan transformasional juga membantu mengelola konflik dan ambiguitas yang mungkin muncul. Pemimpin transformasional memperkuat komunikasi yang terbuka dan visi yang jelas, sehingga membimbing tim melalui tantangan-tantangan terkait dengan eksplorasi ide-ide baru (Kim et al., 2023). Visi yang jelas memberikan arahan yang diperlukan untuk mengatasi ketidakpastian dan menavigasi tantangan yang kompleks.

Pengakuan dan reward terhadap upaya inovatif karyawan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam proses inovasi (Wang, 2022). Pemberian pengakuan yang sesuai memvalidasi upaya-upaya inovatif karyawan dan menghargai kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi secara

keseluruhan. Reward yang sesuai juga dapat menjadi insentif yang kuat untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses inovasi.

Terakhir, kolaborasi dan pembentukan jaringan eksternal merupakan elemen penting dalam menggerakkan inovasi di perusahaan start-up (Moreno-Serna et al., 2020). Pemimpin transformasional mempromosikan kolaborasi dan koneksi dengan pemangku kepentingan eksternal, membuka akses perusahaan terhadap sumber daya, pengetahuan, dan peluang baru. Kolaborasi eksternal juga memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan keahlian dan sumber daya yang tidak dimiliki secara internal. Dengan demikian, kolaborasi dan pembentukan jaringan eksternal yang didorong oleh kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kapabilitas inovatif perusahaan, tetapi juga memperluas peluang dan potensi kesuksesan di pasar yang kompetitif.

SIMPULAN

Artikel ini menegaskan peran krusial kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya inovasi di perusahaan start-up. Kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan untuk pengembangan ide-ide baru, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk melihat diri mereka sebagai agen perubahan dan inovasi. Visi yang jelas, keterlibatan karyawan, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah faktor-faktor kunci yang menopang peran kepemimpinan transformasional dalam menciptakan budaya inovasi yang berkelanjutan.

Selain itu, keterlibatan karyawan dan partisipasi aktif dalam proses inovasi juga terbukti penting. Budaya yang inklusif dan kolaboratif, yang didorong oleh kepemimpinan transformasional, memperkuat keterikatan individu dengan visi perusahaan dan mendorong upaya kolaboratif untuk mencapai inovasi. Di samping itu, manajemen sumber daya manusia yang proaktif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan inovasi di perusahaan start-up.

Secara keseluruhan, pemahaman akan peran kepemimpinan transformasional dan faktor-faktor pendukungnya dalam menciptakan budaya inovasi yang kokoh menjadi kunci keberhasilan bagi perusahaan start-up dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Studi ini memberikan wawasan yang berharga bagi pemangku kepentingan dalam perusahaan start-up untuk mengakui pentingnya kepemimpinan yang visioner, keterlibatan karyawan, manajemen sumber daya manusia yang efektif, serta kolaborasi eksternal dalam merangsang dan menjaga keberlanjutan inovasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3609. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*, 15(4), 3415. <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Aslam, M., Shafi, I., Ahmed, J., de Marin, M. S. G., Flores, E. S., & Gutiérrez, M. A. R. (2023). Impact of Innovation-Oriented Human Resource on Small and Medium Enterprises' Performance. *Sustainability*, 15(7), 6273. <https://doi.org/10.3390/su15076273>
- Bakhar, Muhamad et al. 2023. *PERKEMBANGAN STARTUP DI INDONESIA (Perkembangan Startup Di Indonesia Dalam Berbagai Bidang)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Costa, J., Pádua, M., & Moreira, A. C. (2023). Leadership Styles and Innovation Management: What Is the Role of Human Capital? *Administrative Sciences*, 13(2), 47. <https://doi.org/10.3390/admsci13020047>
- Diantaris, M. T. A. (2024, February 10). Latest HR Strategies: Shaping Innovation Culture Through Employee Development. *The Journals*. Retrieved from <https://journals.net/latest-hr-strategies-shaping-innovation-culture-through-employee-development/>
- Ferdousi, F., & Abedin, N. (2023). Strategic Human Resources Management for Creating Shared Value in Social Business Organizations. *Sustainability*, 15(4), 3703. <https://doi.org/10.3390/su15043703>
- Itoe Mote, N. J., & Karadas, G. (2022). The Impact of Automation and Knowledge Workers on Employees' Outcomes: Mediating Role of Knowledge Transfer. *Sustainability*, 14(3), 1377. <https://doi.org/10.3390/su14031377>
- Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3609. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Judson, E., Hailu, M. F., & Chhetri, N. (2024). Transformational Leadership Qualities of Effective Grassroots Refugee-Led Organizations. *Social Sciences*, 13(2), 103. <https://doi.org/10.3390/socsci13020103>
- 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>

- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Khalifa Alhitmi, H., Shah, S. H. A., Kishwer, R., Aman, N., Fahlevi, M., Aljuaid, M., & Heidler, P. (2023). Marketing from Leadership to Innovation: A Mediated Moderation Model Investigating How Transformational Leadership Impacts Employees' Innovative Behavior. *Sustainability*, 15(22), 16087. <https://doi.org/10.3390/su152216087>
- Kim, J.-K., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Service Employees in the Hotel Industry. *Behavioral Sciences*, 13(9), 731. <https://doi.org/10.3390/bs13090731>
- Kocjancic, L., & Gricar, S. (2023). Usage of AI in Sustainable Knowledge Management and Innovation Processes; Data Analytics in the Electricity Sector. *FinTech*, 2(4), 718-736. <https://doi.org/10.3390/fintech2040040>
- Lin, W., Yin, H., & Liu, Z. (2022). The Roles of Transformational Leadership and Growth Mindset in Teacher Professional Development: The Mediation of Teacher Self-Efficacy. *Sustainability*, 14(11), 6489. <https://doi.org/10.3390/su14116489>
- Lušňáková, Z., Benda-Prokeínová, R., & Juríčková, Z. (2022). Attitudes and Involvement of Employees in the Process of Implementing Innovations and Changes in Companies. *Behavioral Sciences*, 12(6), 174. <https://doi.org/10.3390/bs12060174>
- Mirčetić, V., Ivanović, T., Knežević, S., Arsić, V. B., Obradović, T., Karabašević, D., Vukotić, S., Brzaković, T., Adamović, M., & Milojević, S., et al. (2022). The Innovative Human Resource Management Framework: Impact of Green Competencies on Organisational Performance. *Sustainability*, 14(5), 2713. <https://doi.org/10.3390/su14052713>
- Moreno-Serna, J., Sánchez-Chaparro, T., Mazorra, J., Arzamendi, A., Stott, L., & Mataix, C. (2020). Transformational Collaboration for the SDGs: The Alianza Shire's Work to Provide Energy Access in Refugee Camps and Host Communities. *Sustainability*, 12(2), 539. <https://doi.org/10.3390/su12020539>
- Mouazen, A. M., Hernández-Lara, A. B., Abdallah, F., Ramadan, M., Chahine, J., Baydoun, H., & Bou Zakhem, N. (2024). Transformational and Transactional Leaders and Their Role in Implementing the Kotter Change Management Model Ensuring Sustainable Change: An Empirical Study. *Sustainability*, 16(1), 16. <https://doi.org/10.3390/su16010016>
- Portuguez-Castro, M. (2023). Exploring the Potential of Open Innovation for Co-Creation in Entrepreneurship: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 13(9), 198. <https://doi.org/10.3390/admsci13090198>

- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ciganė, U. (2020). Sustainable HRM as a Driver for Innovative Work Behaviour: Do Respect, Openness, and Continuity Matter? The Case of Lithuania. *Sustainability*, 12(14), 5511. <https://doi.org/10.3390/su12145511>
- Suaidy, Hillman Mushaddiq, and Zahara Tussoleha Rony. 2023. "Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 1(1): 29–49.
- Vinh, N. Q., Hien, L. M., & Do, Q. H. (2022). The Relationship between Transformation Leadership, Job Satisfaction and Employee Motivation in the Tourism Industry. *Administrative Sciences*, 12(4), 161. <https://doi.org/10.3390/admsci12040161>
- Waheed, A., Miao, X., Waheed, S., Ahmad, N., & Majeed, A. (2019). How New HRM Practices, Organizational Innovation, and Innovative Climate Affect the Innovation Performance in the IT Industry: A Moderated-Mediation Analysis. *Sustainability*, 11(3), 621. <https://doi.org/10.3390/su11030621>
- Wang, C.-J. (2022). Exploring the Mechanisms Linking Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Creativity, and Performance in Hospitality: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment. *Behavioral Sciences*, 12(10), 406. <https://doi.org/10.3390/bs12100406>