

## Menjadi Katalisator Perubahan: Kepemimpinan Karismatik Yang Membentuk Inovasi Organisasi Di Lingkungan Perusahaan

**Anugrah Pasaulian Simarmata**

Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

**Chantika Juliana**

Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

**Bintang Try Anastasya Manalu**

Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

**Muhammad Rafly**

Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

**Muhammad Adhimawan Wijaya**

Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

**Penulis Korespondensi**

**Anugrah Pasaulian Simarmata**

[mn22.anugrahsimarmata@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.anugrahsimarmata@mhs.ubpkarawang.ac.id)

---

### Article Info

*Article History :*

*Received 14 Jun - 2024*

*Accepted 22 Jun - 2024*

*Available Online*

*22 Jun – 2024*

---

### Abstract

*Charismatic leadership has emerged as a significant force in shaping innovation culture and driving change in today's dynamic business environment. The author investigates the role of charismatic leadership in shaping organizational innovation within the context of Company XYZ. Using a qualitative approach and case studies, the author gains deep insights into how characteristics of charismatic leadership, such as inspiration, vision, empowerment, and effective communication, contribute to the development of a strong innovation culture. Through data collection from in-depth interviews, participatory observation, and document analysis, the author identifies that charismatic leaders in Company XYZ are able to inspire employees, empower them to actively participate in the innovation process, and build strong relationships through effective communication. However, challenges such as expectation management, leadership capacity development, and appropriate reward systems still need to be addressed. The author's conclusion highlights the importance of strengthening and developing charismatic leadership within organizations as an effective catalyst for change and innovation to achieve quality organizational goals. Thus, this research provides valuable insights for management practitioners and organizational leaders interested in enhancing the quality of leadership and innovation culture in the modern business environment.*

---

**Keyword :** *Charismatic Leadership, Organizational Innovation, Organizational Change, Company XYZ, Qualitative Approach..*

---

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era yang terus berkembang dan dinamis, perusahaan dihadapkan pada tuntutan yang semakin kompleks dan

beragam. di tengah tantangan tersebut, perubahan menjadi suatu keharusan bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan suatu organisasi. Namun, sering kali perubahan

tidak terjadi secara alami atau mudah dilaksanakan. Diperlukan suatu kekuatan yang mampu menggerakkan dan membentuk arah perubahan tersebut. Di sinilah peran kepemimpinan sebagai katalisator menjadi sangat penting. Kepemimpinan yang efektif telah lama diakui sebagai faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Namun, dalam era bisnis yang terus berubah dengan cepat, peran pemimpin tidak hanya terbatas pada pengambilan keputusan strategis dan manajemen operasional. Sebaliknya, pemimpin modern harus mampu menjadi katalisator perubahan yang mendorong transformasi positif dalam perilaku organisasi.

Organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan pencapaian tujuan ini sangat bergantung pada beberapa faktor, termasuk ketersediaan sumber daya keuangan, kerja tim melalui insentif, dan komitmen bersama untuk mencapai hasil terbaik (Abijaya et al., 2021). Untuk mengembangkan inovasi di dalam organisasi membutuhkan pembelajaran organisasi, karena perilaku inovatif terjadi saat individu-individu yang ada di dalam organisasi melaksanakan pembelajaran organisasi (Hamzali, 2022).

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Ode Zus nita Muizu et al., 2019). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu (Syahril, 2019).

Dalam organisasi modern, gaya kepemimpinan karismatik telah mendapatkan perhatian yang signifikan sebagai salah satu pendekatan yang dapat merangsang dan memperkuat inovasi. Kepemimpinan karismatik dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan para anggotanya. Dalam konteks ini,

kepemimpinan karismatik tidak hanya melibatkan keberhasilan dalam mempengaruhi orang lain, tetapi juga dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dan pengembangan solusi inovasi.

Inovasi adalah penerapan secara praktis ide kreatif, inovasi dapat diwujudkan dengan adanya kreativitas yang cukup tinggi (Dwijono Wiyono et al., 2020). Banyak perusahaan yang maju dan berkembang sampai detik ini karena melakukan kreativitas dan inovasi. Inovasi yang tinggi baik itu inovasi proses maupun inovasi produk akan meningkatkan kemampuan perusahaan menciptakan produk yang berkualitas (Hartini, 2017).

Dalam penelitian ini, kepemimpinan karismatik telah mendapat perhatian yang semakin besar sebagai salah satu katalisator utama untuk perubahan dan inovasi dalam organisasi. Kepemimpinan karismatik tidak hanya menginspirasi dan memotivasi karyawan, tetapi juga mampu mengubah pandangan tradisional, mendorong pemikiran kreatif, dan membuka jalan bagi ide-ide baru yang mengubah paradigma. Gaya kepemimpinan karismatik merupakan tipe kepemimpinan yang menanamkan nilai-nilai ideologis dengan mengartikulasikan visi-visi organisasi dengan lebih baik, nilai-nilai yang disampaikan tersebut kemudian mempengaruhi emosi anggota sehingga nilai-nilai tersebut diterapkan oleh para anggotanya (Marginingsih, 2017). Salah satu gaya kepemimpinan yang telah dikenal secara luas karena kemampuannya untuk menjadi katalisator perubahan adalah kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik tidak hanya mampu menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya, tetapi juga mampu menciptakan visi yang kuat dan menarik yang mendorong perubahan dan inovasi (In Lia Amalia Qori, 2013).

Dalam lingkungan perusahaan, terutama di perusahaan XYZ, di mana persaingan sengit dan perubahan yang cepat adalah norma, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan karismatik dapat membentuk inovasi menjadi krusial. Melalui kajian ini, kami bertujuan untuk mengeksplorasi peran penting kepemimpinan karismatik dalam membentuk budaya inovasi di perusahaan XYZ, serta strategi dan praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk

memfasilitasi proses inovasi yang berkelanjutan.

Dengan fokus pada hubungan antara kepemimpinan karismatik dan inovasi organisasi di lingkungan perusahaan, penelitian ini akan memberikan wawasan berharga bagi para pemimpin, manajer, dan praktisi bisnis yang tertarik untuk memperkuat kemampuan inovasi organisasi mereka. Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini tidak hanya akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan karismatik dapat menjadi motor perubahan dalam organisasi, tetapi juga akan memberikan kerangka kerja yang berguna bagi perusahaan XYZ dan organisasi serupa untuk meningkatkan kapabilitas inovasi mereka dan menghadapi tantangan yang dihadapi di era globalisasi yang terus berubah.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

Dalam Penelitian (Khaer & Ahmad Basuki, 2023) Hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat disampaikan bahwa model kepemimpinan karismatik diterapkan oleh pemimpin Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Muamalah Tulungagung. Memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan karisma yang ada dalam diri pemimpin Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Muamalah Tulungagung dapat mempengaruhi karyawan sehingga mendorong atau memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas maupun tanggung jawab dengan baik, dan kinerja karyawan pun semakin meningkat. Efektivitas sumber daya, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan di Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Muamalah Tulungagung.

Berikutnya dalam penelitian (Zaher & Lutralan, 2023) Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kecerdasan emosional masuk dalam kategori sangat baik dan gaya kepemimpinan karismatik serta produktivitas kerja masuk dalam kategori baik. Sedangkan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan bernilai positif yang artinya kedua variabel independen mempunyai hubungan yang searah dengan variabel dependen. Studi ini menyimpulkan,

kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ.

Penelitian Berikutnya (Prima Anggoro Putra & Hadi Prabowo, 2023) Tentang Analisis Kepemimpinan Karismatik, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pt. Balatif Malang Menjelaskan bahwa bagi secara simultan Kepemimpinan Karismatik, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja PT Balatif Malang. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Selanjutnya penelitian (Serang & Arfah, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (Karismatik, transaksional, Transformasional, dan Visioner) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan anak perusahaan Kalla Group. Secara parsial, semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan anak perusahaan Kalla Group, kecuali variabel gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada anak perusahaan Kalla Group.

Dalam Penelitian (Wijaya et al., 2023) s. Dalam dunia kemajuan teknologi yang serba cepat dan persaingan global yang ketat saat ini, organisasi perlu terus berinovasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Singkatnya, penelitian ini menyoroti peran penting manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendorong inovasi dan, akibatnya, meningkatkan kinerja perusahaan bisnis. Hal ini menggarisbawahi pentingnya membina tenaga kerja yang berbakat dan mendorong praktik inovatif agar tetap kompetitif dalam lanskap bisnis yang dinamis saat ini.

## **3. METODE PENELITIAN**

### *3.1 Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. “Gaya” penelitian kualitatif berusaha mengkonstruksi realitas dan memahami maknanya. Sehingga, penelitian kualitatif biasanya sangat memperhatikan proses, peristiwa dan

otentitas (Somantri, 2017). Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan karismatik dan inovasi organisasi di lingkungan perusahaan XYZ. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi konteks spesifik perusahaan XYZ dan faktor-faktor yang memengaruhi peran kepemimpinan karismatik dalam membentuk inovasi.

### 3.2 Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari manajer senior, pemimpin tim, dan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup di perusahaan XYZ. Pemilihan partisipan dilakukan berdasarkan kriteria yang relevan dengan penelitian, seperti pengalaman dalam bekerja dengan pemimpin karismatik atau pengalaman dalam menghadapi tantangan inovasi dalam organisasi.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam ialah temu muka berulang antara peneliti dan subyek penelitian, dalam rangka memahami pandangan subyek penelitian mengenai hidupnya, pengalamannya, ataupun situasi sosial sebagaimana diungkapkan dalam bahasanya sendiri (Agusta, 2017). Wawancara mendalam dilakukan dengan manajer senior dan pemimpin tim untuk mendapatkan pemahaman tentang strategi kepemimpinan karismatik yang diterapkan dan dampaknya terhadap budaya inovasi di perusahaan. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati interaksi antara pemimpin karismatik dan anggota tim untuk memahami dinamika kepemimpinan dan respon karyawan terhadap gaya kepemimpinan tersebut.

### 3.4 Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif menggunakan pendekatan tematik. Transkrip wawancara dan catatan observasi akan dikodekan dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antara variabel yang relevan dengan penelitian. Analisis tematik memungkinkan identifikasi pola-pola tematik yang muncul dari data, yang kemudian akan dikaitkan dengan konsep-konsep teoritis yang relevan

tentang kepemimpinan karismatik dan inovasi organisasi. Ini melibatkan proses pengkodean, kategorisasi, dan interpretasi dari pola-pola tematik yang muncul dari data. Analisis akan difokuskan pada identifikasi hubungan antara karakteristik kepemimpinan karismatik dan budaya inovasi organisasi, serta dampaknya terhadap hasil inovasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## Proses Pengkodean, Kategorisasi, dan Interpretasi Tematik :

### a. Pengkodean Data :

Langkah pertama dalam proses ini adalah membaca data yang dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen dengan cermat. Kemudian, peneliti akan memulai proses pengkodean dengan mengidentifikasi ide-ide, konsep, atau tema utama yang muncul dalam data. Setiap kali sebuah konsep atau tema muncul, peneliti akan memberikan kode yang relevan untuk mewakili topik tersebut.

### b. Kategorisasi Tematik :

Setelah pengkodean selesai, peneliti akan mulai mengelompokkan kode-kode tersebut ke dalam kategori-kategori tematik yang lebih besar. Kategori-kategori ini mungkin mencakup aspek-aspek seperti inspirasi dan visi, pemberdayaan karyawan, komunikasi, tantangan, dan manfaat dari kepemimpinan karismatik dalam konteks inovasi organisasi. Peneliti akan mencari pola-pola yang muncul di antara kode-kode yang dikategorikan untuk membentuk gambaran yang lebih jelas tentang temuan-temuan utama.

### c. Interpretasi :

Setelah kategori-kategori tematik terbentuk, peneliti akan melakukan analisis mendalam terhadap setiap kategori tersebut. Interpretasi dilakukan dengan membandingkan dan mengontraskan temuan-temuan dengan literatur yang relevan tentang kepemimpinan karismatik dan inovasi organisasi. Peneliti akan mencoba memahami konteks spesifik dari perusahaan XYZ dan bagaimana karakteristik kepemimpinan karismatik berinteraksi dengan faktor-faktor lain dalam lingkungan tersebut. Selama proses interpretasi, peneliti akan mencari hubungan antara kategori-kategori tematik,

mengidentifikasi tren atau pola-pola yang signifikan, dan menyimpulkan implikasi praktis dari temuan-temuan tersebut.

### 3.5 Validitas dan Keandalan

Untuk memastikan validitas dan keandalan hasil penelitian, beberapa strategi akan diterapkan, termasuk triangulasi data melalui penggunaan berbagai sumber data dan teknik pengumpulan data, serta refleksi peneliti untuk menghindari bias. Selain itu, temuan penelitian akan dibahas dengan pihak yang relevan di perusahaan XYZ untuk memastikan kesesuaian interpretasi dan relevansi temuan dengan konteks organisasi. Hakikat triangulasi merupakan sebuah pendekatan multi-metode yang dilakukan oleh seorang periset pada saat periset tersebut mengumpulkan serta menganalisis data (Alfansyur & Mariyani, 2020).

Melalui pendekatan metodologi ini, diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan karismatik dalam membentuk inovasi organisasi di lingkungan perusahaan XYZ, serta memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan strategi kepemimpinan dan inovasi yang lebih efektif.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki peran yang signifikan dalam membentuk budaya inovasi dan mendorong perubahan dalam lingkungan perusahaan XYZ. Berdasarkan analisis data kualitatif, kami mengidentifikasi beberapa temuan utama:

### 4.1 Pengaruh Kepemimpinan Karismatik

Ditemukan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang signifikan dalam memotivasi karyawan untuk terlibat dalam proses inovasi. Para pemimpin karismatik di Perusahaan XYZ memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan menggerakkan karyawan untuk berpikir di luar kotak, mengambil risiko yang terukur, dan mencari solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi.

### 4.2 Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang jelas, inspiratif, dan terbuka adalah karakteristik kunci dari kepemimpinan karismatik di perusahaan

XYZ. Para pemimpin membangun hubungan yang kuat dengan karyawan melalui komunikasi dua arah yang memungkinkan pertukaran ide-ide dan umpan balik yang konstruktif. Ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide inovatif dapat dibagikan, diperdebatkan, dan diterapkan dengan efektif.

Para pemimpin tersebut juga mampu menyampaikan visi yang menarik secara persuasif kepada karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja menuju tujuan bersama yang berkaitan dengan inovasi.

### 4.3 Dukungan terhadap Kreativitas Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik di Perusahaan XYZ memberikan dukungan yang kuat terhadap kreativitas dan inisiatif karyawan. Karyawan merasa didukung untuk mengembangkan ide-ide baru dan berpartisipasi aktif dalam proses inovasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya, di mana inovasi dihargai dan diperhatikan.

### 4.4 Inspirasi dan Visi

Para pemimpin karismatik dalam perusahaan XYZ secara konsisten menunjukkan kemampuan untuk mengilhami dan mengartikulasikan visi yang jelas bagi organisasi. Visi ini tidak hanya memberikan arah yang jelas, tetapi juga memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif dan menciptakan solusi inovatif untuk mengatasi tantangan.

### 4.5 Pemberdayaan Karyawan

Kepemimpinan karismatik di perusahaan XYZ dikenal karena kecenderungannya untuk memberdayakan karyawan. Mereka menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa didengar, dihargai, dan memiliki otonomi untuk mengambil inisiatif dalam proses inovasi. Hal ini mendorong partisipasi aktif dan kolaborasi di antara anggota tim, yang merupakan kunci keberhasilan inovasi.

Berikut tabel rangkuman hasil wawancara dengan pemimpin dan anggota kunci dengan Perusahaan XYZ, yang mencakup tema utama terkait kepemimpinan karismatik dan inovasi:

**Table 1.** Hasil Rangkuman Wawancara

NO	Responden	Tema Analisis	Temuan Utama
1	Pemimpin Utama	Pengaruh Kepemimpinan Karismatik	Memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan, membangun kepercayaan dan mengarahkan energi organisasi menuju tujuan inovatif.
2	Pemimpin Utama	Komunikasi yang Efektif	Berkomunikasi dengan jelas dan empati, menjelaskan visi perusahaan dan menggalang dukungan untuk inovasi
3	Anggota Tim kunci	Dukungan terhadap Kreativitas	Mendukung inisiatif kreatif karyawan dengan memberikan sumber daya yang cukup dan memfasilitasi kolaborasi tim.
4	Pemimpin Utama	Inspirasi dan Visi	Menyampaikan visi yang inspiratif tentang arah masa depan perusahaan, menggugah semangat untuk menciptakan solusi baru dan berinovasi.
5	Anggota Tim Kunci	Pemberdayaan Karyawan	Memberikan otonomi kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan berkontribusi dalam inovasi, meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel diatas adalah ringkasan yang jelas dari temuan utama yang muncul dari wawancara dengan pemimpin dan anggota tim kunci Perusahaan XYZ. Setiap responden memberikan perspektif yang berbeda terkait dengan pengalaman mereka dengan kepemimpinan karismatik dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi budaya inovasi di organisasi. Analisis lebih lanjut dari temuan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang factor-faktor yang mendukung atau menghambat inovasi di Perusahaan XZY.

Temuan ini mendukung literatur yang menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki dampak yang positif terhadap inovasi organisasi. Dengan menginspirasi, memberdayakan, dan berkomunikasi secara efektif, pemimpin karismatik mampu menciptakan budaya yang mendukung eksperimen, pengambilan risiko yang terukur, dan kolaborasi yang produktif di dalam perusahaan XYZ.

Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya konteks organisasi dalam memahami peran kepemimpinan karismatik dalam membentuk inovasi. Di lingkungan perusahaan XYZ, di mana persaingan sengit dan tekanan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat sangat tinggi, kepemimpinan karismatik muncul sebagai kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif melalui inovasi terus-menerus.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam mengembangkan kepemimpinan karismatik dan memfasilitasi inovasi organisasi. Ini termasuk pengelolaan ekspektasi yang realistis, memperkuat kapasitas kepemimpinan di semua tingkatan organisasi, dan menciptakan sistem penghargaan yang mendorong inovasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana kepemimpinan karismatik dapat menjadi katalisator perubahan dan inovasi dalam lingkungan perusahaan XYZ. Implikasi praktis dari temuan ini termasuk pentingnya pengembangan dan penguatan kepemimpinan karismatik dalam organisasi serta pembangunan budaya yang mendukung inovasi sebagai prioritas strategis bagi

keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan XYZ.

Bagian ini menggambarkan hasil penelitian dan Pembahasannya, ditulis dalam dua bagian terpisah. Hasil penelitian merupakan jawaban dari hipotesis penelitian, sebagaimana telah dituangkan di bagian terdahulu. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan (bahan Pustaka) yang relevan dan terbaru.

## 5. KESIMPULAN

Dalam menghadapi tantangan perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat di lingkungan bisnis saat ini, kepemimpinan karismatik telah terbukti menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya inovasi dan mendorong perubahan yang positif di dalam organisasi. Melalui penelitian yang mendalam tentang peran kepemimpinan karismatik dalam konteks perusahaan XYZ, beberapa temuan penting telah diidentifikasi.

Pertama, kepemimpinan karismatik memainkan peran kunci dalam mengilhami dan mengartikulasikan visi yang jelas bagi organisasi. Visi yang kuat tidak hanya memberikan arah yang jelas, tetapi juga memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif dan menciptakan solusi inovatif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan.

Kedua, pemimpin karismatik cenderung memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses inovasi. Mereka menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa didengar, dihargai, dan memiliki otonomi untuk mengambil inisiatif dalam merumuskan dan mewujudkan ide-ide baru.

Ketiga, komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dari kepemimpinan karismatik. Pemimpin yang karismatik mampu membangun hubungan yang kuat dengan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, inspiratif, dan empatik. Hal ini menciptakan budaya di mana ide-ide inovatif dapat dibagikan, diperdebatkan, dan diterapkan dengan efektif.

Namun, meskipun kepemimpinan karismatik memiliki potensi besar untuk

menjadi katalisator perubahan dan inovasi dalam organisasi, terdapat juga beberapa tantangan yang perlu diatasi. Hal ini termasuk memastikan bahwa harapan yang realistis diberikan kepada karyawan, pengembangan kapasitas kepemimpinan di semua tingkatan organisasi, dan menciptakan sistem penghargaan yang mendorong inovasi.

Dalam rangka untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, perusahaan XYZ harus terus memperkuat dan mengembangkan kepemimpinan karismatik di dalam organisasi. Hal ini melibatkan komitmen untuk membangun budaya yang mendukung eksperimen, kolaborasi, dan pengambilan risiko yang konstruktif. Dengan demikian, pemimpin yang karismatik dapat menjadi katalisator yang efektif untuk perubahan dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi.

## 6. REFERENSI

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Agusta, I. (2017). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif.
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial. 5(2), 146–150. <https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.3432>
- Dwijo Wiyono, H., Ardiansyah, T., & Rasul, T. (2020). Kreativitas Dan Inovasi Dalam Berwirausaha. *Https://Doi.Org/10.30998/Juuk.V1i2.503, 1(2)*, 2020.
- Hamzali, S. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Https://Doi.Org/10.34308/Equien.V9i1.299*.
- Hartini, S. (2017). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Https://Doi.Org/10.9744/Jmk.14.1.83-90*.
- In Lia Amalia Qori, H. (2013). Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional.

- Khaer, M., & Ahmad Basuki. (2023). Peran Model Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Muamalah Tulungagung). *WADIAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 7(1), 56–74. <https://doi.org/10.30762/wadiah>
- Marginingsih, R. (2017). Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding. In *Ria Marginingsih Jurnal Bisnis Darmajaya* (Vol. 02, Issue 02).
- Ode Zus nita Muizu, W., Kaltum, U., & T. Sule Ernie. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.21632/Perwira.2.1.70-78>, 2(1).
- Prima Anggoro Putra, R., & Hadi Prabowo, B. (2023). Analisis Kepemimpinan Kharismatik, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawanpt. Balatif Malang.
- Serang, S., & Arfah, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.34010/Miu.V16i2.1361>.
- Somantri, G. R. (2017). Memahami Metode Kualitatif. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 9(2), 57. <https://doi.org/10.7454/mssh.v9i2.122>
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan.
- Wijaya, M. A., Radiansyah, F., & Priyono, P. (2023). Human Resource Management And Innovation On Business Enterprises Performance. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 268–274. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v11i3.3608>
- Zaher, R. S., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ. <https://doi.org/10.37531/Yum.V6i2.4489>, 6(2), 602–608.