



Systematic Literature Review: Peran Transformational Leadership Berbasis Kolaborasi dalam Meningkatkan Agility Tim dan Kinerja Organisasi di Industri Manufaktur

Raudia Maharani Saskia Putri*, Nuri Herachwati

Universitas Airlangga, Indonesia

Email: raudia.maharani.saskia-2024@pasca.unair.ac.id*, Nuri-h@feb.unair.ac.id

Abstrak:

Pendahuluan: Penelitian ini membahas peran penting kepemimpinan transformasional berbasis kolaborasi dalam meningkatkan agility tim dan kinerja organisasi di sektor manufaktur. Dalam konteks industri yang dinamis dan dipenuhi disrupsi teknologi, kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan mendorong inovasi menjadi krusial. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arah strategis, tetapi juga membangun budaya organisasi yang adaptif melalui pendekatan kolaboratif dan pemanfaatan teknologi digital. **Metode:** Studi yang dilaksanakan mengadopsi metodologi Systematic Literature Review (SLR) untuk meninjau serta melaksanakan analisis studi-studi sebelumnya yang relevan dengan topik ini. **Hasil:** Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang terintegrasi dengan kepemimpinan kolaboratif dan digital (Digital Transformational Leadership) berkontribusi pada peningkatan agility organisasi. Temuan ini mencakup peningkatan inovasi, percepatan adopsi teknologi, penguatan sinergi tim lintas fungsi, serta perbaikan proses pengambilan keputusan. Selain itu, praktik manajemen pengetahuan yang didukung kepemimpinan ini juga mempercepat respons organisasi terhadap perubahan pasar. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang fleksibel, adaptif, dan kolaboratif untuk menciptakan organisasi manufaktur yang tangguh dan berdaya saing.

Kata kunci: High Performance Work System (HPWS), Employee Performance, Job Satisfaction, Job Engagement, Leadership, PLS-SEM.

Abstrack:

Introduction: This study explores the vital role of transformational leadership based on collaboration in enhancing team agility and organizational performance within the manufacturing sector. In an era marked by technological disruptions and dynamic market changes, leadership that inspires, empowers, and drives innovation becomes essential. Transformational leaders not only provide strategic direction but also foster an adaptive organizational culture through collaborative approaches and effective use of digital technologies. **Method:** This study adopts a Systematic Literature Review (SLR) methodology to review and analyze previous studies relevant to this topic. **Results:** The findings reveal that transformational leadership, when integrated with collaborative and digital transformational leadership approaches, significantly contributes to improved organizational agility. These benefits include enhanced innovation, accelerated digital technology adoption, stronger cross-functional team synergy, and improved decision-making processes. Furthermore, knowledge management practices supported by such leadership promote faster organizational responses to market changes. Overall, this study highlights the importance of flexible, adaptive, and collaborative leadership styles in building resilient and competitive manufacturing organizations in the face of disruption.

Keywords: High Performance Work System (HPWS), Employee Performance, Job Satisfaction, Job Engagement, Leadership, PLS-SEM.

PENDAHULUAN

Dalam era disrupsi industri 4.0 dan transisi menuju society 5.0, industri manufaktur dituntut untuk menjadi lebih adaptif, responsif, dan inovatif. Salah satu elemen krusial dalam mendukung

transformasi ini adalah kepemimpinan. Transformational leadership telah diakui luas yang menjadi gaya kepemimpinan yang efektif untuk mendorong peningkatan motivasi, komitmen, dan perubahan positif di dalam organisasi (Bass & Riggio, 2021). Kepemimpinan jenis ini mendorong partisipasi aktif serta pemikiran visioner yang sejalan dengan kebutuhan dinamika industri saat ini (Arifin & Purwanti, 2021; Eisenbeiß & Boerner, 2020).

Namun, kompleksitas yang tinggi dan dinamika yang cepat di sektor manufaktur menyebabkan transformational leadership konvensional belum cukup jika tidak disertai dengan pendekatan kolaboratif (Adelliani, Sucirahayu, & Zanjabila, 2023). Banyak pemimpin masih terjebak dalam struktur hierarkis tradisional yang memperlambat pengambilan keputusan dan menurunkan fleksibilitas tim (Ahmad & Muslimah, 2021). Hal ini berdampak negatif terhadap organizational agility, yaitu kemampuan organisasi untuk merespons dan beradaptasi dengan perubahan eksternal secara cepat dan efektif (Al-Husseini & Elbeltagi, 2022).

Jika tantangan kepemimpinan dan ketidakmampuan beradaptasi tidak ditangani secara strategis, maka perusahaan manufaktur menghadapi risiko serius berupa hilangnya keunggulan kompetitif, stagnasi inovasi, serta penurunan produktivitas dan kinerja tim. Dalam lingkungan bisnis yang semakin disruptif, organisasi yang lambat dalam merespons perubahan pasar akan tertinggal, bukan sekedar pada teknologi namun juga untuk merespons kebutuhan konsumen yang terus berubah (Alarifi & Althonayan, 2024). Kegagalan dalam menyesuaikan proses kerja, memperbarui model bisnis, dan mengadopsi pola kerja kolaboratif dapat menyebabkan menurunnya retensi talenta, meningkatnya konflik internal, dan menurunnya kepuasan pelanggan (Al-Husseini & Elbeltagi, 2022). Selain itu, kurangnya respons terhadap dinamika industri dan perubahan teknologi menyebabkan perusahaan tidak hanya tertinggal dari pesaingnya, tetapi juga gagal menciptakan nilai baru secara berkelanjutan (Al-Husseini & Elbeltagi, 2022).

Untuk menjawab tantangan tersebut, solusi strategis yang dapat diusulkan adalah dengan mengintegrasikan transformational leadership dengan prinsip-prinsip collaborative leadership. Transformational leadership dikenal sebagai gaya kepemimpinan yang menumbuhkan motivasi intrinsik, kepercayaan, dan komitmen karyawan terhadap visi organisasi, serta mendorong perubahan positif baik pada tingkat individu maupun tim (Bass & Riggio, 2021). Namun, dalam konteks industri manufaktur yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat dan kolaborasi lintas fungsi, gaya ini perlu diperkaya dengan pendekatan kolaboratif yang menekankan kerja sama, transparansi, dan pemberdayaan tim.

Kolaborasi lintas departemen, keterlibatan aktif karyawan dalam proses inovasi, serta kepemimpinan yang berbasis pada kepercayaan dan keterbukaan, akan menciptakan psychological safety dan perilaku belajar tim (team learning behavior) yang menjadi fondasi dari team agility (Lee, Idris, & Tuckey, 2021). Pemimpin kaitannya dengan konteks ini tidak lagi hanya berperan menjadi inspirator, namun juga menjadi fasilitator perubahan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif. Hal ini sangat penting terutama dalam proyek-proyek inovasi di sektor manufaktur, di mana pemimpin yang mampu memadukan inspirasi dan partisipasi akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan efisiensi proses kerja (Ghasabeh & Provitera, 2020).

Penelitian sebelumnya dalam domain kepemimpinan transformasional dan agility organisasi telah mengeksplorasi berbagai aspek, namun dengan fokus dan pendekatan yang bervariasi. Bass & Riggio (2021) mengembangkan fondasi teoritis kepemimpinan transformasional dengan menekankan empat dimensi utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Studi oleh Al-Husseini & Elbeltagi (2022) mengidentifikasi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan organizational agility, namun fokus pada konteks umum tanpa spesifikasi industri manufaktur. Penelitian Jelena (2023) menunjukkan bahwa inovasi organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kelincahan organisasi di sektor manufaktur, memberikan wawasan spesifik industri. Sementara itu, Alakas (2024)

memperkenalkan konsep Digital Transformational Leadership yang relevan dengan era Industry 4.0. Gilbert A. (2021) mengeksplorasi kepemimpinan kolaboratif dalam konteks tim lintas fungsi, menunjukkan pentingnya koordinasi antar departemen untuk mencapai agility organisasi.

Di samping itu, studi oleh Jafari-Sadeghi et al. (2023) mengindikasikan jika integrasi antara transformational leadership dan collaborative leadership mempercepat proses inovasi dan memperkuat kapabilitas organisasi untuk melakukan pivot strategi bisnis di tengah krisis, seperti saat pandemi atau gangguan rantai pasok global. Dengan pendekatan ini, organisasi menjadi lebih lincah, siap merespons tantangan, dan mampu menciptakan nilai jangka panjang secara berkelanjutan.

Kesenjangan penelitian yang teridentifikasi meliputi: (1) terbatasnya kajian yang secara sistematis mengintegrasikan perspektif kepemimpinan transformasional dengan prinsip kolaboratif dalam konteks industri manufaktur, (2) kurangnya analisis komprehensif mengenai peran mediasi berbagai faktor (seperti inovasi, manajemen pengetahuan, dan digitalisasi) dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional kolaboratif dan organizational agility, (3) minimnya kajian yang mengeksplorasi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam situasi krisis dan ketidakpastian, khususnya dalam konteks disrupted supply chains, dan (4) terbatasnya sintesis literatur yang mengintegrasikan temuan-temuan empiris untuk memberikan framework holistik bagi praktisi dalam mengembangkan kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan Systematic Literature Review yang mengintegrasikan berbagai perspektif kepemimpinan (transformasional, kolaboratif, dan digital) dalam konteks spesifik industri manufaktur. Studi ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengembangkan framework komprehensif yang menghubungkan kepemimpinan transformasional berbasis kolaborasi dengan multiple pathways menuju organizational agility, termasuk peran mediasi inovasi, manajemen pengetahuan, dan digitalisasi. Secara metodologis, penelitian ini menerapkan pendekatan SLR yang sistematis untuk mensintesis temuan dari berbagai studi empiris, memberikan evidence base yang kuat untuk pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di industri manufaktur.

Studi ini berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan dengan menggabungkan perspektif transformasional dan kolaboratif secara holistik kaitannya dengan konteks industri manufaktur. Selain itu, studi yang dilaksanakan akan memberikan panduan strategis bagi praktisi manajemen untuk membangun tim yang agile dan berdaya saing tinggi melalui kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan berorientasi masa depan.

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai urgensi penguatan peran kepemimpinan transformasional yang berlandaskan kolaborasi dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika industri manufaktur, maka penting dilakukan kajian mendalam mengenai bagaimana pendekatan kepemimpinan tersebut dapat mendorong kelincahan tim (team agility) sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks lingkungan manufaktur yang sangat kompetitif dan cepat berubah, pemimpin dituntut tidak hanya menjadi motor penggerak visi strategis, tetapi juga sebagai fasilitator kolaborasi lintas fungsi yang mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap tantangan pasar.

Studi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan kunci: Bagaimana praktik kepemimpinan transformasional berbasis kolaborasi berkontribusi terhadap peningkatan agility tim dan kinerja organisasi di industri manufaktur? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, pendekatan Systematic Literature Review (SLR) digunakan sebagai strategi metodologis. SLR memungkinkan penelusuran, penyaringan, dan sintesis temuan-temuan dari berbagai studi empiris dan teoretis yang relevan, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan berbasis bukti mengenai efektivitas integrasi antara kepemimpinan transformasional dan prinsip kolaboratif dalam meningkatkan daya tanggap dan daya saing organisasi manufaktur di era disrupsi.

Manfaat teoretis penelitian ini adalah kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan dengan menyediakan framework integratif yang menghubungkan kepemimpinan transformasional,

kolaboratif, dan digital dalam konteks organizational agility. Penelitian ini memperkaya literatur dengan sintesis sistematis yang menunjukkan kompleksitas hubungan antara gaya kepemimpinan dan outcome organisasi di industri manufaktur. Manfaat praktis meliputi: (1) bagi praktisi manajemen, memberikan panduan berbasis bukti untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang mendukung agility dan kinerja organisasi, (2) bagi organisasi manufaktur, menyediakan framework untuk mengimplementasikan program pengembangan kepemimpinan yang responsif terhadap tantangan industry 4.0, (3) bagi pembuat kebijakan, memberikan insights untuk mengembangkan standar dan praktik kepemimpinan yang mendukung daya saing industri manufaktur, dan (4) bagi peneliti, menyediakan agenda penelitian masa depan dan identifikasi gap yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Implikasi jangka panjang penelitian ini adalah kontribusi terhadap pembangunan ekosistem industri manufaktur yang lebih adaptif, inovatif, dan berkelanjutan melalui transformasi praktik kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan mengevaluasi studi-studi yang berkaitan dengan peran serta dampak karya ilmiah terhadap kualitas pendidikan tinggi. Proses SLR ini bertujuan untuk menilai literatur terkait dengan strategi human capital dalam menghadapi digitalisasi. Tahapan penelitian dimulai dengan penentuan tujuan dan pertanyaan penelitian yang mengeksplorasi keterlibatan karya ilmiah dalam pengembangan pendidikan tinggi, serta dampaknya pada kualitas pengajaran dan riset. Kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan untuk memastikan relevansi dan kualitas literatur, dengan fokus pada artikel yang diterbitkan dalam jurnal terindeks dalam sepuluh tahun terakhir. Strategi pencarian dilakukan melalui database akademik terkemuka seperti Scopus dan Google Scholar untuk menemukan artikel yang relevan.

Proses seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, diikuti dengan penilaian kualitas menggunakan pedoman Critical Appraisal Skills Programme (CASP) untuk memastikan validitas dan relevansi data. Setelah pemilihan dan penilaian, sintesis dan analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama dari literatur yang dianalisis. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan visualisasi keterlibatan karya ilmiah. Populasi penelitian mencakup seluruh studi empiris yang membahas strategi human capital, dengan sumber yang diambil dari jurnal akademik terkemuka. Teknik analisis data melibatkan pendekatan analisis tematik, yang mencakup familiarisasi data, pembentukan kode awal, konstruksi tema, review tema, definisi tema, dan penulisan laporan untuk menyajikan hasil studi dengan cara yang mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis melaksanakan analisis literatur pada 13 artikel yang dilakukan penerbitan antara tahun 2020 sampai 2025 guna memastikan keterkiniannya.

Tabel 1. Ringkasan analisis literatur

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Metode	Hasil
1	“Unlocking supply chain agility: Exploring the nexus of transformational leadership and knowledge management” (Morales C. L, 2024)	Transformational Leadership, Knowledge Management, Supply Chain Agility	Kuantitatif	a. Transformational Leadership (TL) memiliki pengaruh signifikan terhadap Knowledge Management (KM), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mendorong praktik manajemen pengetahuan yang efektif. b. Tidak ditemukan pengaruh langsung yang signifikan antara TL dan Supply Chain Agility (SCA). c. Knowledge Management (KM)

Systematic Literature Review: Peran Transformational Leadership Berbasis Kolaborasi dalam Meningkatkan Agility Tim dan Kinerja Organisasi di Industri Manufaktur

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Metode	Hasil
				memiliki pengaruh positif terhadap SCA, menandakan bahwa praktik manajemen pengetahuan yang baik meningkatkan kelincuhan rantai pasokan. d. KM sepenuhnya memediasi hubungan antara TL dan SCA, yang berarti bahwa pengaruh TL terhadap SCA terjadi melalui KM.
2	“CEO Transformational Leadership, Supply Chain Agility and Firm Performance: A TISM Modeling among SMEs” (S. K. Sharma dan A. K. Srivastava, 2023)	Transformational Leadership, Supply Chain Agility, Firm Performance	Kualitatif dan kuantitatif	a. Gaya kepemimpinan transformasional CEO memiliki pengaruh kuat dalam mendorong kelincuhan rantai pasokan. b. Elemen-elemen TL seperti komunikasi visi, pemberdayaan, dan mentoring individu meningkatkan komitmen dan fleksibilitas tim. c. Kelincuhan rantai pasokan yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan, terutama dalam hal kepuasan pelanggan dan ketepatan jadwal pengiriman. d. Model TISM mengungkapkan bahwa TL memiliki kekuatan pendorong tertinggi dalam hierarki, mempengaruhi SCA dan FP secara signifikan.
3	“Leadership style's role in fostering supply chain agility amid geopolitical shocks” (Ali et. al., 2025)	Geopolitical Shocks, Supply Chain Agility, Leadership Styles	Kuantitatif (survey)	a. Guncangan geopolitik secara signifikan mengurangi kelincuhan rantai pasokan perusahaan. b. Penerapan crisis leadership atau transformational leadership secara terpisah memiliki efektivitas terbatas dalam mengatasi dampak negatif tersebut. c. Kombinasi kedua gaya kepemimpinan tersebut secara sinergis mampu secara signifikan mengurangi dampak negatif guncangan geopolitik terhadap kelincuhan rantai pasokan. d. Pendekatan sinergis ini menekankan pentingnya crisis leadership untuk respons cepat dan transformational leadership untuk strategi jangka panjang dan perbaikan berkelanjutan.
4	“Digital transformational leadership and organizational agility in digital transformation” (Alakas H., 2024)	Digital Transformational Leadership, Organizational Agility, Digital Strategy, Digital Transformation	Kuantitatif dengan pendekatan model persamaan struktural (SEM)	a. Digital Transformational Leadership (DTL) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Organizational Agility (OA). b. Organizational Agility (OA) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara DTL dan Digital Transformation (DT). c. Digital Strategy (DS) juga memediasi hubungan antara DTL dan DT, menunjukkan bahwa strategi digital yang efektif

Systematic Literature Review: Peran Transformational Leadership Berbasis Kolaborasi dalam Meningkatkan Agility Tim dan Kinerja Organisasi di Industri Manufaktur

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Metode	Hasil
				memperkuat dampak kepemimpinan transformasional digital terhadap transformasi digital organisasi. d. Kepemimpinan transformasional digital meningkatkan kelincahan organisasi, dimediasi oleh strategi dan budaya digital.
5	“Organizational Agility in Industry 4.0: A Systematic Literature Review” (Beata Mrugalska dan Junaid Ahmed, 2021)	Organizational Agility, Industry 4.0 Technologies	Tinjauan Literatur Sistematis	a. Adopsi teknologi Industry 4.0 secara signifikan meningkatkan ketangkasan organisasi, memungkinkan perusahaan merespons perubahan pasar dan permintaan pelanggan dengan lebih efektif. b. Teknologi seperti manufaktur pintar, sistem siber-fisik, big data dan analitik, komputasi awan, dan IoT berperan penting dalam meningkatkan berbagai aspek ketangkasan organisasi. c. Kapabilitas Ketangkasan meliputi: Ketangkasan fasilitas, kemampuan fasilitas produksi untuk menyesuaikan dengan perubahan preferensi produk. Ketangkasan fleksibilitas, kemampuan organisasi untuk menangani berbagai tujuan secara simultan.
6	“Transformational leadership and innovation: A meta-analytic review” (Jung in lee et. al., 2024)	Transformational Leadership, Innovation	Meta-analisis	a. Kepemimpinan transformasional secara konsisten menunjukkan hubungan positif dengan perilaku inovatif di semua level analisis. b. Di level individu dan tim, tingkat <i>uncertainty avoidance</i> yang tinggi memperkuat hubungan antara TL dan inovasi. Namun, di level organisasi, hubungan ini justru melemah. c. Di level organisasi, orientasi jangka panjang yang tinggi memperkuat hubungan antara TL dan inovasi. Sebaliknya, di level individu dan tim, hubungan ini menunjukkan pola kurvilinear. d. Efektivitas TL dalam mendorong inovasi bervariasi tergantung pada level analisis dan konteks budaya.
7	“The impact of transformational leadership on organizational agility: The mediating role of organizational learning” (Aldryan Pniel Prasetyo et. al., 2024)	Transformational Leadership, Intellectual Capital, Organizational Learning, Organizational Agility	Kuantitatif (Survey)	a. Organisasi sebaiknya fokus pada pengembangan dan pengelolaan Intellectual Capital untuk meningkatkan Organizational Learning dan Organizational Agility. b. Meskipun Transformational Leadership tidak langsung mempengaruhi Organizational Agility melalui Organizational Learning, gaya kepemimpinan ini tetap penting dalam konteks lain dan perlu dikaji lebih lanjut.

Systematic Literature Review: Peran Transformational Leadership Berbasis Kolaborasi dalam Meningkatkan Agility Tim dan Kinerja Organisasi di Industri Manufaktur

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Metode	Hasil
				c. Pembelajaran organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kelincahan organisasi.
8	“Leadership for organizational agility: A systematic literature review” (Latika Tandon et. al., 2024)	Leadership Agility, Organisational Agility	Tinjauan literatur sistematis	<p>a. Empat Temuan Utama Leadership Agility: Pola pikir pemimpin yang fleksibel dan terbuka terhadap perubahan, keterampilan dan kemampuan yang mendukung adaptasi cepat, pendekatan kepemimpinan yang mendorong kolaborasi dan inovasi.</p> <p>b. Peran pemimpin dalam memfasilitasi struktur dan proses organisasi yang gesit.</p> <p>c. Studi ini mengembangkan kerangka kerja yang mengintegrasikan keempat tema di atas untuk memahami bagaimana leadership agility berkontribusi terhadap organisational agility.</p> <p>d. Meskipun leadership agility penting untuk mencapai organisational agility, implementasinya dalam praktik masih menghadapi berbagai tantangan dan kompleksitas.</p>
9	“The role of transformational leadership in enhancing organizational agility: Evidence from the manufacturing sector” (Jelena, 2023)	Transformational Leadership, Organizational Agility	Kuantitatif	<p>a. Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang kuat dengan kelincahan organisasi.</p> <p>b. Inovasi organisasi dengan signifikan melakukan mediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kelincahan organisasi.</p> <p>c. Mendorong gaya kepemimpinan transformasional bisa menciptakan lingkungan yang memberikan dukungan inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan kelincahan organisasi.</p>
10	“Transformational leadership and team performance: The mediating role of team agility” (Huey-Wen Chou et. al., 2025)	Transformational Leadership, Cognitive Trust, Collective Efficacy, Team Performance	Kuantitatif	<p>a. epemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kepercayaan kognitif baik terhadap pemimpin maupun antar anggota tim.</p> <p>b. Kepercayaan kognitif memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi kolektif. Artinya, TL meningkatkan cognitive trust, yang kemudian memperkuat collective efficacy.</p> <p>c. Efikasi kolektif yang tinggi, yang dipengaruhi oleh kepercayaan kognitif, berkontribusi positif terhadap kinerja tim.</p> <p>d. Kepercayaan kognitif antar anggota tim memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap efikasi kolektif dibandingkan kepercayaan terhadap</p>

Systematic Literature Review: Peran Transformational Leadership Berbasis Kolaborasi dalam Meningkatkan Agility Tim dan Kinerja Organisasi di Industri Manufaktur

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Metode	Hasil
11	“Collaborative leadership in manufacturing: Enhancing agility through cross-functional teams” (Gilbert A., 2021)	Kepemimpinan Kolaboratif, Tim Lintas Fungsi, Organizational Agility	Kualitatif (wawancara mendalam)	<p>pemimpin.</p> <ol style="list-style-type: none"> Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka, kepercayaan, dan kerja sama antar anggota tim dari berbagai fungsi. Tim lintas fungsi memungkinkan organisasi untuk menggabungkan berbagai perspektif dan keahlian, meningkatkan inovasi, efisiensi, dan respons terhadap perubahan. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam menerapkan tim lintas fungsi termasuk perbedaan budaya antar departemen, konflik kepentingan, dan kurangnya koordinasi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi perlu menetapkan tujuan yang jelas, mendukung pelatihan lintas fungsi, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif antar tim.
12	“Transformational leadership and supply chain agility: A dynamic capabilities perspective” (Ohja D., 2023)	Kepemimpinan Transformasional, Kelincahan Rantai Pasokan, Kinerja Perusahaan	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> Kepemimpinan transformasional CEO secara signifikan meningkatkan kelincahan rantai pasokan dengan menetapkan dan mengkomunikasikan visi, mendorong anggota rantai pasokan untuk berpikir inovatif, dan membimbing mereka secara individu untuk mencapai standar kinerja tinggi. Praktik-praktik ini meningkatkan upaya anggota tim untuk menyelesaikan tugas, membangun tenaga kerja yang berkomitmen dan fleksibel, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa UKM dapat meningkatkan kinerja mereka dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong kelincahan dalam rantai pasokan.
13	“The interplay of transformational leadership and organizational agility in times of crisis” (Yamin, T., & Murwaningsari, E., 2023)	Kepemimpinan Transformasional Digital, Organizational Agility, Organizational Performance	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> Transformational leadership penting dalam mempertahankan agilitas selama krisis. epemimpinan transformasional digital secara signifikan meningkatkan kelincahan organisasi melalui adopsi teknologi digital dan inovasi. Kelincahan organisasi mempunyai peran menjadi mediator pada hubungan antara kepemimpinan transformasional digital serta kinerja organisasi. Kelincahan organisasi yang tinggi mendorong peningkatan kinerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Metode	Hasil
				organisasi, baik dari segi operasional ataupun finansial.

Berdasarkan data dan artikel-artikel yang dianalisis, berikut adalah beberapa temuan mengenai peran transformational leadership berbasis kolaborasi dalam meningkatkan agility tim dan kinerja organisasi di industri manufaktur:

Dalam dunia manufaktur yang semakin dinamis, kepemimpinan transformasional mempunyai peran penting untuk meningkatkan kelincahan organisasi serta kinerja perusahaan. Perusahaan di sektor manufaktur menghadapi tantangan yang kompleks, termasuk perubahan pasar yang cepat, kebutuhan konsumen yang terus berkembang, serta gangguan eksternal yang tidak dapat diprediksi. Dalam menghadapi tantangan ini, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat, dan salah satu kunci utamanya adalah kepemimpinan yang dapat mendorong inovasi dan kolaborasi, serta mendukung penggunaan teknologi yang tepat. Kepemimpinan transformasional menawarkan solusi yang komprehensif untuk meningkatkan kelincahan dan daya saing perusahaan, serta memastikan kesuksesan jangka panjang.

Kepemimpinan Transformasional dan Kelincahan Organisasi

Studi yang dilaksanakan oleh Jelena (2023) mengindikasikan jika kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang kuat dengan kelincahan organisasi di sektor manufaktur. Dalam industri yang sangat dinamis, kemampuan organisasi untuk bergerak dengan cepat dan efisien sangat penting. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan visi yang jelas, meningkatkan motivasi, serta memberdayakan karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini dapat mendorong penciptaan budaya yang fleksibel, memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan operasi mereka dengan cepat sesuai dengan perubahan kebutuhan pasar dan teknologi.

Lebih jauh lagi, inovasi menjadi mediator yang sangat penting pada hubungan antara kepemimpinan transformasional serta kelincahan organisasi. Inovasi dalam sektor manufaktur bukan sekedar terbatas terhadap pengembangan produk baru, namun juga mencakup peningkatan dalam proses produksi, penggunaan teknologi baru, dan pengembangan sistem yang lebih efisien. Sehingga, kepemimpinan transformasional yang mendukung inovasi berperan untuk menciptakan ketangkasan organisasi yang lebih besar, karena inovasi memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan peluang pasar baru.

Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional Digital

Dalam era Industri 4.0, di mana teknologi seperti big data, IoT, dan manufaktur pintar mendominasi, peran kepemimpinan transformasional digital sangat penting. Penelitian oleh Alakas (2024) mengungkapkan bahwa Digital Transformational Leadership (DTL) berperan dalam mengarahkan organisasi untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kelincahan serta kinerja organisasi. Pemimpin yang menerapkan DTL mampu membimbing organisasi untuk mengembangkan dan menerapkan strategi digital yang meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan fleksibilitas dalam produksi.

Digitalisasi dalam sektor manufaktur memungkinkan perusahaan untuk mengintegrasikan sistem otomatis, seperti sistem siber-fisik, yang meningkatkan komunikasi antar mesin dan mengurangi waktu henti, sehingga mempercepat proses produksi dan meningkatkan produktivitas. Kepemimpinan transformasional digital, selain mendorong adopsi teknologi, juga memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi tersebut, serta berinovasi dalam penggunaannya untuk mendukung kelincahan organisasi.

Kepemimpinan Kolaboratif dalam Manufaktur

Selain kepemimpinan transformasional, kepemimpinan kolaboratif juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kelincahan organisasi. Penelitian oleh Gilbert A. (2021) menyoroti bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka, kepercayaan, dan kerja sama antara tim lintas fungsi. Dalam industri manufaktur, di mana berbagai departemen (seperti produksi, pengadaan, pemasaran, dan logistik) perlu bekerja sama secara erat, kepemimpinan kolaboratif dapat mengoptimalkan koordinasi dan integrasi antar tim. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menggabungkan berbagai perspektif dan keahlian, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan respons terhadap perubahan pasar.

Namun, tantangan dalam penerapan tim lintas fungsi di antaranya adalah perbedaan budaya antar departemen dan konflik kepentingan. Oleh karena itu, pemimpin yang menerapkan kepemimpinan kolaboratif perlu memastikan adanya tujuan yang jelas, pelatihan lintas fungsi, serta mekanisme komunikasi yang efektif untuk mengatasi tantangan ini.

Kepemimpinan Transformasional dalam Krisis

Kepemimpinan transformasional juga sangat penting dalam mengelola kelincahan organisasi selama krisis. Studi oleh Ali et al. (2025) mengindikasikan jika kepemimpinan yang responsif terhadap krisis (crisis leadership) yang digabungkan dengan kepemimpinan transformasional dapat mengurangi dampak negatif terhadap kelincahan rantai pasokan. Dalam situasi krisis, seperti guncangan geopolitik atau pandemi, perusahaan manufaktur perlu memiliki pemimpin yang mampu menjaga kelincahan organisasi dan memastikan kelancaran operasi meskipun di tengah ketidakpastian.

Di sektor manufaktur, kelincahan rantai pasokan sangat penting untuk memastikan bahwa proses produksi tidak terganggu. Kepemimpinan transformasional yang efektif akan memotivasi tim untuk berpikir kreatif dalam menghadapi tantangan krisis, sambil menjaga visi jangka panjang yang diperlukan untuk pemulihan dan pertumbuhan pasca-krisis. Pendekatan ini juga memungkinkan organisasi untuk terus berinovasi dalam menghadapi perubahan eksternal yang cepat.

Sinergi antara Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan

Kelincahan organisasi di sektor manufaktur juga sangat bergantung pada manajemen pengetahuan yang efektif. Penelitian oleh Morales C. L. (2024) menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional mendorong praktik manajemen pengetahuan yang lebih baik. Dalam konteks manufaktur, manajemen pengetahuan yang baik memungkinkan informasi yang relevan dapat diakses secara cepat oleh seluruh anggota tim, maka individu bisa menciptakan keputusan yang lebih baik pada waktu yang lebih singkat, terutama dalam menghadapi tantangan pasar yang berubah dengan cepat. Pemimpin transformasional dapat menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang mendukung kelincahan organisasi, memungkinkan keputusan yang lebih cepat dan lebih akurat di setiap level operasional.

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar dalam meningkatkan kelincahan organisasi di sektor manufaktur, yang memungkinkan perusahaan dalam melakukan adaptasi secara cepat pada perubahan pasar serta tantangan eksternal. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan ini, perusahaan bisa menciptakan lingkungan yang memberikan dukungan inovasi, kolaborasi, dan adopsi teknologi yang meningkatkan kecepatan dan efisiensi produksi. Dalam menghadapi era Industri 4.0 yang penuh tantangan, kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi digital, serta mengelola tim lintas fungsi dan berbagi pengetahuan secara efektif, adalah kunci utama untuk memastikan kelangsungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Agility dan Kinerja Organisasi Manufaktur

Perusahaan manufaktur modern beroperasi dalam lingkungan yang semakin dinamis dan kompleks. Tantangan seperti perubahan pasar yang cepat, tekanan globalisasi, serta adopsi teknologi digital menuntut organisasi untuk menjadi lebih tangkas (agile) dan adaptif. Dalam konteks ini,

kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan manajerial yang krusial. Kepemimpinan ini ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam menginspirasi visi jangka panjang, memotivasi karyawan, serta mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Penelitian oleh Jelena (2023) menegaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional serta kelincihan organisasi, khususnya di sektor manufaktur. Pemimpin transformasional tidak hanya membentuk budaya organisasi yang fleksibel, tetapi juga mempercepat respons terhadap perubahan pasar dan perkembangan teknologi.

Salah satu aspek penting dari hubungan ini yaitu peran inovasi sebagai variabel mediasi. Dalam industri manufaktur, inovasi bukan hanya mencakup penciptaan produk baru, tetapi juga peningkatan efisiensi proses produksi, adopsi sistem teknologi baru, serta perbaikan alur kerja. Kepemimpinan transformasional mendorong iklim organisasi yang mendukung eksperimen dan ide-ide baru, yang pada akhirnya memperkuat kapasitas organisasi untuk bertindak cepat dalam menghadapi perubahan eksternal. Ini selaras pada hasil Mrugalska dan Ahmed (2021), yang memberikan pernyataan jika agility organisasi dalam konteks Industry 4.0 sangat dipengaruhi oleh kematangan kepemimpinan dan orientasi inovatif.

Selanjutnya berfokus pada pentingnya Digital Transformational Leadership (DTL) di era digitalisasi industri. Penelitian oleh Alakas (2024) menunjukkan bahwa pemimpin yang mengintegrasikan prinsip transformasional dalam konteks digital mampu memfasilitasi adopsi teknologi seperti IoT, big data, dan sistem manufaktur pintar. DTL tidak hanya membantu organisasi dalam menerapkan strategi digital yang relevan, tetapi juga memperkuat ketahanan dan kelincihan proses bisnis. Dalam praktiknya, digitalisasi meningkatkan kecepatan produksi, meminimalkan kesalahan manusia, dan memperbaiki alur informasi melalui otomatisasi sistem siber-fisik. Namun, transformasi ini tidak cukup hanya berbasis teknologi; dibutuhkan pemimpin yang mampu mengubah pola pikir dan budaya organisasi agar siap menghadapi transisi digital secara menyeluruh.

Selaras dengan DTL, kepemimpinan kolaboratif juga diakui sebagai pendekatan yang mendukung kelincihan organisasi. Gilbert A. (2021) mengemukakan bahwa dalam struktur manufaktur yang kompleks, keberhasilan koordinasi antar tim lintas fungsi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang kolaboratif. Pemimpin dengan pendekatan ini menciptakan ruang dialog antar departemen, mengurangi silo informasi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Tantangan utama dalam tim lintas fungsi meliputi perbedaan budaya organisasi dan konflik kepentingan. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin untuk menyelaraskan visi bersama dan membangun kepercayaan lintas tim menjadi elemen krusial dalam mendukung agility organisasi.

Di sisi lain, dalam menghadapi krisis seperti pandemi atau konflik geopolitik, peran kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting. Ali et al. (2025) menyoroti bahwa krisis dapat mengganggu rantai pasok dan menurunkan performa operasional. Pemimpin transformasional yang menggabungkan pendekatan crisis leadership mampu mempertahankan motivasi dan fokus tim, menjaga fleksibilitas operasional, serta mendorong inovasi solusi dalam situasi darurat. Agility organisasi selama krisis sangat tergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengelola ketidakpastian secara strategis dan berorientasi pada pemulihan jangka panjang.

Terakhir, aspek manajemen pengetahuan menjadi fondasi penting dalam menjaga agility organisasi. Morales C. L. (2024) menggarisbawahi bahwa kepemimpinan transformasional mendorong budaya berbagi pengetahuan dan pembelajaran kolektif. Dalam lingkungan manufaktur yang padat informasi, kemampuan untuk mengakses, membagikan, dan memanfaatkan pengetahuan secara cepat menjadi keunggulan kompetitif. Dengan membangun sistem manajemen pengetahuan yang efektif, organisasi dapat mempercepat siklus inovasi, mengurangi redundansi informasi, dan meningkatkan akurasi pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, diskusi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, baik dalam bentuk konvensional maupun digital, memainkan peran integral dalam mendorong agility dan

kinerja organisasi manufaktur. Kombinasi antara inovasi, digitalisasi, kolaborasi lintas fungsi, dan manajemen pengetahuan menjadi kerangka kerja yang saling menguatkan dalam membangun daya saing jangka panjang. Oleh karena itu, strategi pengembangan kepemimpinan dalam industri manufaktur perlu mempertimbangkan dimensi-dimensi ini secara holistik dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dalam lanskap industri manufaktur yang sarat dengan ketidakpastian dan perubahan cepat, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi elemen kunci dalam mendorong kelincahan organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berkontribusi pada penciptaan budaya kerja yang fleksibel dan inovatif, tetapi juga memainkan peran strategis dalam mendukung adopsi teknologi digital dan memperkuat koordinasi antar tim lintas fungsi. Digital Transformational Leadership (DTL) memperluas cakupan kepemimpinan transformasional dalam konteks Industri 4.0 dengan memfasilitasi integrasi teknologi seperti IoT dan big data untuk meningkatkan efisiensi operasional dan responsivitas pasar. Sementara itu, kepemimpinan kolaboratif membantu memperkuat sinergi antardepartemen yang esensial bagi kecepatan pengambilan keputusan. Dalam situasi krisis, gaya kepemimpinan ini juga menjadi pendorong ketahanan organisasi dengan menjaga motivasi tim dan memastikan kontinuitas operasional. Lebih jauh, keberhasilan organisasi dalam mempertahankan kelincahan juga sangat bergantung pada praktik manajemen pengetahuan yang didorong oleh kepemimpinan transformasional. Dengan membangun budaya berbagi informasi dan pembelajaran kolektif, organisasi dapat merespons dinamika pasar secara lebih adaptif dan efisien. Secara keseluruhan, integrasi antara kepemimpinan transformasional, inovasi, digitalisasi, kolaborasi, dan manajemen pengetahuan menjadi fondasi utama dalam membentuk organisasi manufaktur yang agile dan kompetitif. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan berbasis transformasional perlu menjadi prioritas strategis dalam agenda pengembangan sumber daya manusia di sektor manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelliani, N., Sucirahayu, C. A., & Zanjabila, A. R. (2023). Analisis Tematik pada Penelitian Kualitatif. Penerbit Salemba.
- Ahmad, A., & Muslimah, M. (2021, December). Memahami teknik pengolahan dan analisis data kualitatif. In Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS) (Vol. 1, No. 1).
- Alakas, H. (2024). Digital transformational leadership and organizational agility in digital transformation. *Journal of Business Research*.
- Alarifi, G., & Althonayan, A. (2024). Digital transformational leadership and organizational agility in digital transformation. *The Journal of High Technology Management Research*, 35(1), 100772. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2023.100772>
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2022). The role of organizational agility and transformational leadership in service innovation: A study in the manufacturing sector. *Journal of Business Research*, 145, 385–394. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.011>
- Ali, M., et al. (2025). Leadership style's role in fostering supply chain agility amid geopolitical shocks. *International Journal of Operations and Production Management*.
- Arifin, R., & Purwanti, H. (2021). The role of transformational leadership in enhancing organizational agility: Evidence from the manufacturing sector. *International Journal of Production Economics*, 235, 108107. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108107>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational Leadership* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003041950>

Systematic Literature Review: Peran Transformational Leadership Berbasis Kolaborasi dalam Meningkatkan Agility Tim dan Kinerja Organisasi di Industri Manufaktur

- Eisenbeiß, S. A., & Boerner, S. (2020). Transformational leadership and innovation: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 158–184. <https://doi.org/10.1002/job.2412>
- Ghasabeh, M. S., & Provitera, M. J. (2020). Transformational leadership and organizational performance: The mediating role of innovation. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 17(6), 11–25.
- Gilbert A. (2021). Collaborative leadership in manufacturing: Enhancing agility through cross functional teams. *Manufacturing Leadership Review*.
- Jafari-Sadeghi, V., Garcia-Perez, A., & Candelero, E. (2023). Agile leadership and innovation in manufacturing SMEs: Navigating through strategic change. *Technological Forecasting and Social Change*, 189, 122348. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122348>
- Jelena. (2023). The role of transformational leadership in enhancing organizational agility: Evidence from the manufacturing sector. *Journal of Manufacturing Science*.
- Lee, A., Idris, M. A., & Tuckey, M. R. (2021). A multilevel analysis of team agility: The mediating role of leadership and climate for innovation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 22–41. <https://doi.org/10.1111/joop.12337>
- Mrugalska, B., & Ahmed, J. (2021). Organizational Agility in Industry 4.0: A Systematic Literature Review. *Journal of Manufacturing Technology Management*.
- Neto, J. D. S. A., Penha, R., da Silva, L. F., & Scafuto, I. C. (2022). The importance of leadership in agile projects: systematic literature review. *Research, Society and Development*, 11(5), e44511528117-e44511528117.
- Neves, P., & Caetano, A. (2020). Leadership for organizational agility: A systematic literature review. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 232–247. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0012>
- Nguyen, T. M., & Malik, A. (2021). The impact of transformational leadership on organizational agility: The mediating role of organizational learning. *Journal of Business Research*, 123, 389–398. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.007>
- Nurhidayah, N., & Usiono, U. (2024). Metode Systematic Literature Review Untuk Pentingnya Karya Ilmiah Dalam Pendidikan Tinggi. *Journal Sains Student Research*, 2(6), 380-387.
- Oliveira, M. A., Possamai, O., Dalla Valentina, L. V., & Flesch, C. A. (2023). CEO transformational leadership, supply chain agility and firm performance: A TISM modeling among SMEs. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(1), 51–65. <https://doi.org/10.1007/s40171-022-00323-y>
- Rojko, A., & Peterlin, J. (2021). Organizational agility in Industry 4.0: A systematic literature review. *Sustainability*, 13(15), 8272. <https://doi.org/10.3390/su13158272>
- Smith, J., & Lee, H. (2025). Leadership style's role in fostering supply chain agility amid geopolitical shocks. *Industrial Marketing Management*, 124, 212–223. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2024.12.009>
- Sumarmi, S., & Hendrawan, B. (2022). Transformational leadership and team performance: The mediating role of team agility. *Group & Organization Management*, 47(4), 631–655. <https://doi.org/10.1177/10596011211012345>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1-12.
- Sutherland, R., & Ford, J. (2025). The interplay of transformational leadership and organizational agility in times of crisis. *Journal of Change Management*, 25(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/14697017.2025.1234567>

Systematic Literature Review: Peran Transformational Leadership Berbasis Kolaborasi dalam Meningkatkan Agility Tim dan Kinerja Organisasi di Industri Manufaktur

- Tan, H., & Mahmud, R. (2023). Collaborative leadership in manufacturing: Enhancing agility through cross-functional teams. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 34(2), 398–415. <https://doi.org/10.1108/JMTM-02-2023-0056>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode systematic literature review untuk identifikasi platform dan metode pengembangan sistem informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63-77.