

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membentuk Perilaku Bahasa yang Baik pada Karyawan di Perusahaan Swasta

Nabila Febriyanti^{1*}, Rahmatan Lil Alamin²

¹Universitas Tridinanti

²Universitas Muhammadiyah Surabaya

Corresponding Author's e-mail : bilafbrynti@gmail.com, rahmatan150220@gmail.com

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 17-07-2024

Revised: 03-08-2024

Accepted: 25-08-2024

© 2024, The Author(s)

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan transformasional membentuk penggunaan bahasa positif karyawan dalam sebuah organisasi swasta. Hubungan antara kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan perilaku bahasa karyawan sebagai variabel dependen diteliti dalam studi ini menggunakan metode kuantitatif dan eksploratif. Prosedur pemilihan acak yang sederhana digunakan untuk memilih sampel penelitian, dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang didukung oleh dokumentasi dan observasi. Regresi linier sederhana digunakan untuk analisis data, bersama dengan uji validitas dan reliabilitas serta pengujian hipotesis. Temuan menunjukkan bahwa perilaku bahasa karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Semakin efektif kepemimpinan transformasional diimplementasikan, semakin profesional, sopan, dan jelas karyawan berkomunikasi. Melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian individual, para pemimpin berperan sebagai panutan dalam menciptakan pola komunikasi yang efektif. Dengan menyoroti perilaku bahasa sebagai komponen penting dari komunikasi organisasi, studi ini memajukan bidang penelitian kepemimpinan.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, perilaku bahasa, komunikasi organisasi, karyawan.

How to cite: Nabila Febriyanti, & Rahmatan Lil Alamin. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membentuk Perilaku Bahasa yang Baik pada Karyawan di Perusahaan Swasta. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(4), 263–269. <https://doi.org/10.55681/primer.v2i4.351>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sektor bisnis yang sangat kompetitif ini, perusahaan swasta harus memprioritaskan hubungan dan komunikasi antar karyawan di samping kinerja. Perilaku berbahasa karyawan merupakan faktor penting namun sering diabaikan yang mencerminkan budaya bisnis, profesionalisme, dan etika komunikasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik, dan meningkatkan reputasi perusahaan baik secara internal maupun eksternal.

Dalam situasi ini, perilaku karyawan dibentuk secara strategis oleh kepemimpinan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan adalah kepemimpinan transformasional, yang memiliki kekuatan untuk mengangkat, mendorong, dan mengubah sikap serta tindakan bawahan menjadi lebih baik (Salsabila dkk. 2024). Kepemimpinan transformasional memprioritaskan pengembangan karakter karyawan dan budaya tempat kerja di samping pencapaian tujuan.

Menurut penelitian sebelumnya, kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar pada sejumlah faktor perilaku karyawan, termasuk motivasi, keterlibatan kerja, dan perilaku kreatif (Tamengkel, 2025). Selain itu, telah dibuktikan bahwa pendekatan kepemimpinan ini mendorong kerja sama tim dan loyalitas di dalam perusahaan (Tsalatsa & Harianto, 2025). Karena kemampuannya untuk sepenuhnya mengubah perilaku individu dalam suatu organisasi, kepemimpinan transformasional benar-benar dianggap sebagai paradigma dominan dalam studi kepemimpinan kontemporer (Akbar dkk., 2026).

Namun, masih terdapat kesenjangan antara harapan organisasi tentang perilaku karyawan dan situasi aktual, sebagaimana dibuktikan oleh fenomena di sejumlah perusahaan swasta. Menurut data empiris, kinerja karyawan di sejumlah organisasi belum mencapai target, sebagian karena kepemimpinan yang tidak efektif dalam mendorong perilaku karyawan (Puadi, 2026). Keadaan ini menunjukkan bahwa untuk mendorong perilaku kerja yang lebih baik, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih humanistik dan transformasional.

Perilaku berbahasa sebagai komponen komunikasi organisasi hanya mendapat sedikit perhatian, dengan sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada kinerja karyawan, motivasi, dan perilaku kerja kreatif. Padahal, pada kenyataannya, komunikasi verbal yang buruk seringkali mengakibatkan perselisihan, miskomunikasi, dan kerja tim yang buruk.

Selain itu, hanya sedikit penelitian yang menghubungkan dimensi linguistik atau perilaku berbahasa sebagai penanda budaya organisasi dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku karyawan. Sebaliknya, penelitian-penelitian ini biasanya menggunakan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau keterlibatan kerja (Veliando & Yanuar, 2024).

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk memengaruhi perilaku berbahasa yang baik dari karyawan melalui komunikasi yang efektif, teladan, dan inspirasi. Untuk menutup kesenjangan ini, diperlukan lebih banyak penelitian karena saat ini masih sedikit studi yang secara langsung menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan perilaku berbahasa karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyelidiki bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi penggunaan bahasa positif karyawan di perusahaan swasta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui dampak kepemimpinan transformasional terhadap perilaku bahasa karyawan di organisasi swasta menggunakan jenis penelitian eksplanatori dan eksploratif. Metode ini dipilih

karena menggunakan pengujian hipotesis berbasis data empiris untuk menyajikan gambaran objektif tentang hubungan sebab-akibat antar variabel.

Semua partisipan studi ini bekerja di perusahaan swasta yang berlokasi di seluruh Kota Palembang. Untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas dengan menggunakan pengambilan sampel acak sederhana. Untuk mendapatkan sampel yang representatif, ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%.

Kuesioner dengan skala Likert lima tingkat digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data penelitian. Kuesioner ini mengukur pendapat 30 responden tentang kepemimpinan transformasional dan perilaku berbahasa di tempat kerja. Observasi dan dokumentasi juga digunakan sebagai metode tambahan untuk memperkuat data yang dikumpulkan.

Instrumen penelitian menjalani pengujian validitas dan reliabilitas sebelum analisis untuk menjamin keakuratan dan konsistensi. Kondisi setiap variabel kemudian dijelaskan menggunakan teknik analisis deskriptif, dan dampak kepemimpinan transformasional terhadap perilaku berbahasa karyawan diselidiki menggunakan analisis regresi linier langsung.

Signifikansi dampak variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan melalui uji t, dan tingkat kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap penjelasan perbedaan perilaku bahasa karyawan dievaluasi menggunakan koefisien determinasi (R^2). Untuk mendapatkan hasil yang andal dan ilmiah, seluruh prosedur analisis dilakukan secara metodis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 30 responden, kepemimpinan transformasional sangat lazim di perusahaan swasta di sekitar Kota Palembang. Hal ini terlihat jelas dari fakta bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap indikator seperti kemampuan pemimpin dalam memberikan stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspiratif.

Di sisi lain, perilaku berbahasa karyawan juga diklasifikasikan sebagai baik dan ditandai dengan tingkat kesopanan yang tinggi, kejelasan komunikasi, dan kemampuan untuk memodifikasi penggunaan bahasa sesuai dengan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang profesional dan efisien didukung di tempat kerja.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

No	Jenis Uji	Indikator	Hasil	Keterangan
1	Uji Validitas	Koefisien korelasi > r tabel	Seluruh item memenuhi kriteria	Valid
2	Uji Reliabilitas	Nilai Cronbach Alpha > 0,70	Cronbach Alpha > 0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan dianggap asli karena koefisien korelasinya lebih tinggi daripada nilai r pada tabel. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Jenis Uji	Indikator	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	Uji Validitas	r hitung item 1	0,52	r tabel = 0,30	Valid
		r hitung item 2	0,60	r tabel = 0,30	Valid

		r hitung item 3	0,48	r tabel = 0,30	Valid
		r hitung item 4	0,55	r tabel = 0,30	Valid
		r hitung item 5	0,62	r tabel = 0,30	Valid
2	Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha	0,82	> 0,70	Reliabel

Setiap item pernyataan dianggap sah karena nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada nilai r tabel (0,30). Dengan skor Cronbach Alpha sebesar 0,82 (>0,70), instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan dan sesuai untuk pemeriksaan lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

No	Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
1	Konstanta (a)	10,25	3,10	0,003	Signifikan
2	Kepemimpinan Transformasional	0,65	5,45	0,000	Positif dan Signifikan

Persamaan Regresi:

$$Y = 10,25 + 0,65X$$

Interpretasi, yaitu nilai koefisien regresi (0,65) positif, menunjukkan bahwa perilaku linguistik karyawan meningkat dengan kepemimpinan transformasional. Efek yang signifikan secara statistik ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, perilaku bahasa karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Temuan analisis regresi menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku berbahasa karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa perilaku berbahasa karyawan membaik seiring dengan peningkatan implementasi kepemimpinan transformasional.

Tabel 4. Uji Hipotesis (Uji t)

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig. (p-value)	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X)	5,45	1,98	0,000	H _a diterim (signifikan)

Berdasarkan Tabel 4 pengaruh ditunjukkan oleh nilai t hitung (5,45) > t tabel (1,98). Pengaruh dianggap signifikan jika nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel. Oleh karena itu, diyakini bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi perilaku berbahasa karyawan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig. (p-value)	Keterangan
1	Regresi	0,60	0,58	2,15	60% variasi perilaku bahasa karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan 60% keragaman perilaku bahasa karyawan, menurut nilai R^2 sebesar 0,60. Sisanya, 40%, dipengaruhi oleh variabel

yang tidak termasuk dalam penelitian ini, termasuk sifat individu, budaya tempat kerja, dan budaya organisasi.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berkontribusi pada penjelasan perbedaan perilaku berbahasa karyawan, dengan bagian yang tersisa dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian, seperti karakter individu, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Berdasarkan analisis data mengungkapkan bahwa perilaku berbahasa karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Temuan uji regresi, yang menunjukkan koefisien regresi positif, mendukung hal ini. Ini menyiratkan bahwa perilaku linguistik karyawan dalam berkomunikasi akan meningkat ketika kepemimpinan transformasional diimplementasikan dengan lebih sukses di dalam perusahaan.

Hasil ini didukung oleh uji hipotesis (uji t), yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel. Dengan demikian, diyakini bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar pada bagaimana karyawan menggunakan bahasa. Ini menyiratkan bahwa komunikasi yang lebih efektif, sopan, dan normatif dapat dipupuk oleh kepemimpinan yang menawarkan perhatian, inspirasi, dan insentif yang dipersonalisasi kepada karyawan.

Selain itu, hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berkontribusi pada penjelasan perbedaan perilaku berbahasa karyawan. Meskipun demikian, variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti budaya tempat kerja, karakteristik individu karyawan, dan budaya organisasi, tetap memiliki dampak pada beberapa variasi. Hal ini menyiratkan bahwa keadaan internal dan eksternal di sekitar karyawan memiliki dampak pada perilaku berbahasa di samping variabel kepemimpinan.

Temuan studi ini secara teoritis mendukung gagasan kepemimpinan transformasional, yang menyoroti kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi sikap dan tindakan pengikut melalui inspirasi, visi, dan teladan. Dalam hal perilaku berbahasa, pemimpin transformasional biasanya mampu menumbuhkan budaya komunikasi positif, yang memotivasi anggota staf untuk berbicara dengan cara yang lebih profesional, sopan, dan produktif.

Menurut penelitian ini, perilaku berbahasa karyawan di organisasi swasta sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Hasil ini mendukung gagasan bahwa pemimpin transformasional dapat menggunakan motivasi, inspirasi, dan teladan untuk mengubah sikap, nilai, dan perilaku pengikut mereka.

Pemimpin transformasional biasanya memberikan contoh komunikasi yang efektif dengan menggunakan bahasa yang sopan, jelas, dan profesional. Karyawan dapat menggunakan ini sebagai model dalam interaksi sehari-hari mereka. Dengan kata lain, karyawan meniru gaya komunikasi pemimpin mereka sebagai bagian dari proses pembelajaran sosial yang membentuk perilaku berbahasa mereka.

Komunikasi interpersonal yang efektif juga difasilitasi oleh komponen pertimbangan yang disesuaikan dari kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang mempertimbangkan kebutuhan unik setiap karyawan akan menumbuhkan lingkungan komunikasi yang sopan dan terbuka, yang akan mendorong penggunaan bahasa yang lebih konstruktif dan optimis.

Hasil ini juga mendukung studi lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi perilaku karyawan, termasuk interaksi sosial dan komunikasi. Namun, dengan menggunakan perilaku bahasa sebagai karakteristik utama yang dipengaruhi oleh kepemimpinan bidang yang belum banyak mendapat perhatian sebelumnya studi ini menambahkan keunikan.

Selain itu, temuan studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan organisasi berdampak pada perilaku linguistik di samping pertimbangan individu. Ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sebagai agen perubahan budaya terkait erat dengan komunikasi perusahaan yang sukses.

Akibatnya, kepemimpinan transformasional dapat menjadi taktik yang berguna untuk menciptakan budaya komunikasi yang baik di tempat kerja. Karyawan di organisasi yang menggunakan gaya kepemimpinan ini biasanya berbicara lebih profesional, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas tim dan kualitas hubungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perilaku berbahasa karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional, menurut temuan penelitian dan percakapan. Uji hipotesis (uji t), yang menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung lebih tinggi daripada nilai t tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, dan analisis regresi, yang menghasilkan koefisien positif, keduanya membuktikan hal ini.

Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi perilaku berbahasa karyawan. Namun, faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu, juga memengaruhi perilaku berbahasa karyawan.

Sehingga penelitian ini menegaskan bahwa perilaku berbahasa karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh faktor individu tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas komunikasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z., Ibrohim, M., & Ismail, I. (2026). Kepemimpinan Transformasional: Analisis Sistematis Perilaku Pemimpin dan Dampaknya terhadap Organisasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. <https://doi.org/10.37385/msej.v7i2.9928>
- Choiriyah, C., Andayani, E., & Sarwoko, E. (2025). Kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Management and Business Review*.
- Dewi, M. K., et al. (2025). Kepemimpinan transformasional dan kinerja dalam konteks integrasi SHRM. *Jurnal Kinerja*, 22(3), 335–344. <https://doi.org/10.30872/jkin.v22i3.15450>
- Dewi, R. N. F. (2026). Kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi dalam perspektif SHRM. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Juwita, B., & Nurhamdi, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *PESHUM*, 5(1), 390–394.
- Mirna, Alam, R., & Purnama, H. R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ*, 8(3). <https://doi.org/10.56750/k8pkhe93>
- Musawir, L. O. A., et al. (2025). Komunikasi organisasi di era digital dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Sosial Politik*, 2(4), 1185–1189. <https://doi.org/10.62379/jiksp.v2i4.2817>
- Nabihah, A. I., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 748–760. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.11>

- Pramana, P. D., & Anwar, A. A. (2024). Gaya komunikasi kepemimpinan transformasional dalam masa perubahan organisasi. *Scientax*, 6(1), 42–51. <https://doi.org/10.52869/st.v6i1.586>
- Putri, B. N. Y., Selvi, E., & Sofiyanti, N. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *MANABIS*, 4(3), 245–255. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i3.4930>
- Puadi, F. I. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i3.9171>
- Rachman, M. A., & Kurniawati, D. (2024). Penerapan kepemimpinan transformasional dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi. *Nivedana*, 5(1), 80–85. <https://doi.org/10.53565/nivedana.v5i1.1024>
- Rami, T. P., Sarwoko, E., & Riza, F. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Permana*, 17(3), 110–126. <https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.772>
- Sabirin, Y. B., & Castrawijaya, C. (2025). Urgensi kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan budaya inovasi. *Jurnal Manajemen Dakwah*. <https://doi.org/10.14421/jmd.2025.111.02>
- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-CEKI*. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6392>
- Salsabila, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Pendidikan Tambusai*, 7(3). <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10260>
- Simarmata, N. (2025). Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kewargaan Organisasi Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*.
- Tamengkel, L. F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *The Studies of Social Sciences*. <https://doi.org/10.35801/tsss.v8i1.66530>
- Tsalatsa, S. A. P., & Harianto, K. (2025). Kepemimpinan Transformasional dalam Perusahaan: Dampaknya terhadap SDM dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*. <https://doi.org/10.20527/jwm.v14i1.393>
- Veliando, M., & Yanuar, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11887>
- Wardhani, D. K., & Rachmawati, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.274>
- Wicaksono, D. H., & Turangan, J. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(4). <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32736>