

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI ERA 4.0 DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA MINIMARKET ISANA KAWAL

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE 4.0 ERA IN AN EFFORT TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF ISANA KAWAL MINIMARKET

Angga Saputra¹, Dwi Febiyana Defagansa², Junice Yolanda³, Rima Asrianti⁴, Satriadi⁵
STIE Pembangunan Tanjungpinang; anggasaputra08@gmail.com¹, dwifebiyanadefagansa@gmail.com²,
juniceyolanda2004@gmail.com³, rimaasrnt@gmail.com⁴, satriadi@dosen.stie-pembangunan.ac.id⁵

Abstrak: Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mengelola kinerja organisasi, terutama di era industri 4.0 yang menuntut integrasi serta kolaborasi efektif antara pemimpin dan karyawan. Tujuan Penelitian yaitu untuk Menganalisis bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan serta perannya dalam membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan di era digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan bersifat deskriptif. Data dikumpulkan melalui metode wawancara semi-terstruktur. Sampel dalam penelitian ini terdiri atas dua orang yaitu (VS) sebagai leader dan (NM) selaku karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan transformasional di Minimarket Isana berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi seperti motivasi, pengembangan keterampilan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin memberikan arahan dan inspirasi kepada karyawan dengan menerapkan sistem penghargaan berbasis performa, seperti bonus dan insentif, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Dalam menghadapi perubahan di era digital, kepemimpinan transformasional di Minimarket Isana membantu organisasi beradaptasi dengan teknologi dan tren pasar yang terus berkembang. Pemanfaatan sistem kasir digital, barcode scanner, serta metode pembayaran elektronik dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kenyamanan bagi pelanggan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Era 4.0, Kinerja

Abstract: Transformational leadership plays a crucial role in managing organizational performance, especially in the 4.0 industrial era, which demands effective integration and collaboration between leaders and employees. The purpose of this research is to analyze the role of transformational leadership in enhancing employee performance and its role in helping organizations adapt to changes in the digital era. This study uses a qualitative approach with a descriptive nature. Data was collected through semi-structured interviews. The sample in this research consists of two participants: (VS) as the leader and (NM) as an employee. The data analysis technique used in this research is descriptive qualitative, by describing or depicting the collected data. The results of this study indicate that transformational leadership at Isana Minimarket plays a vital role in improving employee performance through various strategies such as motivation, skill development, and a supportive work environment. The leader provides guidance and inspiration to employed by implementing a performance-based reward system, such as bonuses and incentives, which encourages them to perform better. In facing changes in the digital era, transformational leadership at Isana Minimarket helps the organization adapt to evolving technologies and market trends. The use of digital cashier systems, barcode scanners, and electronic payment methods can enhance operational efficiency and customer convenience.

Keywords: Transformational Leadership, Industry 4.0, Performance

PENDAHULUAN

Di era digital yang terus berkembang, transformasi digital menjadi elemen krusial dalam dunia bisnis. Untuk tetap kompetitif di tengah persaingan global yang semakin sengit, organisasi perlu mengadopsi serta memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Keberhasilan transformasi digital

bergantung pada kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta mengintegrasikan teknologi modern secara efektif (Turyadi et al., 2023). Di era ini, efektivitas seorang pemimpin tidak hanya diukur dari keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga dari kemampuannya dalam mendorong inovasi,

mengelola perubahan, serta meningkatkan keterlibatan karyawan (Shafariah et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan dalam menyampaikan visi yang jelas dan menarik, serta menumbuhkan semangat dan antusiasme di dalam organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional umumnya memiliki sifat keberanian, integritas, dan keadilan, sehingga dapat menjadi teladan yang baik bagi para anggotanya (Hadiyatno, 2024).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat meningkat jika didukung oleh berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaannya (Widyaningrum (2012) dalam (Anggraeni et al., 2024). Kinerja organisasi memiliki peran krusial dalam perusahaan, karena digunakan sebagai indikator untuk menilai sejauh mana perusahaan berkembang dan mencapai kemajuan yang optimal (Wollah et al., 2020). Kinerja organisasi menunjukkan sejauh mana organisasi dapat melaksanakan strategi, mengelola sumber daya, serta memenuhi harapan pemangku kepentingan, termasuk pemilik, karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Kinerja organisasi dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk bertahan hidup dan menghasilkan keuntungan, serta dapat diukur dalam sektor manufaktur maupun jasa (Karie & Kulmiye, 2023).

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mengelola kinerja organisasi, terutama di era industri 4.0 yang menuntut integrasi serta kolaborasi efektif antara pemimpin dan karyawan. Kepemimpinan

transformasional berfokus pada peningkatan manajemen kinerja organisasi melalui visi yang kuat, inspirasi, serta pemberdayaan karyawan (Anggraeni et al., 2024). Gaya kepemimpinan ini mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam berinovasi dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab mereka serta memperkuat komitmen terhadap visi dan tujuan organisasi. Karyawan yang merasa didukung dan diberdayakan cenderung memiliki keterlibatan emosional dan mental yang lebih tinggi (Balasuriya & Perera, 2021).

Minimarket Isana merupakan salah satu bisnis terkenal yang bergerak dibidang ritel kota tanjungpinang. Mereka telah memiliki banyak sekali cabang yang tersebar salah satunya minimarket isana yang berada di Jl.Wisata Bahari kawal. Dalam menghadapi era digital ini Isana dituntut untuk dapat berdaptasi dengan perubahan, baik dalam system operasi dan maupun strategi kepemimpinan. Dalam lingkup bisnis yang semakin kompetitif, kepemimpinan menjadi factor penting dalam memastikan efektivitas kinerja karyawan, Inovasi layanan, serta daya saing Perusahaan.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung adaptasi organisasi terhadap perubahan di era digital? Tujuan Penelitian yaitu untuk Menganalisis bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan serta perannya dalam membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan di era digital.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah seni untuk membuat organisasi stabil dan sesuai. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi prinsip pengikutnya untuk

mendukung perubahan organisasi setidaknya sebagian mempengaruhi sikap dan kinerja pengikut (Groves, 2020) dalam (Mahmud et al., 2023). Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyangkut perihal pemimpin atau cara seseorang memimpin.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin berupaya memberdayakan individu yang berada di bawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama dalam mencapai visi perusahaan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki perspektif yang visioner serta mampu membantu dan mendukung para anggotanya dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan (Setiawan, 2023) Menurut Fikri & Prastyani (2021) dalam (Yamin & Nurfadilah, 2024) Kepemimpinan transformasional adalah ketika seorang pemimpin mendorong pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi. Pemimpin transformasional juga dapat memiliki pengaruh luar pada pengikutnya.

Menurut Bernard Bass (Rehardiningtyas & Almubaroq, 2022), kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, serta membentuk pola dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan oleh bawahan. Dengan demikian, bawahan menjadi lebih mampu mengoptimalkan kinerja mereka guna mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional memanfaatkan visi organisasi serta tujuan strategis untuk memotivasi karyawan, mendorong mereka mencapai tingkat harga diri yang lebih

tinggi (Shang, 2023). Pemimpin transformasional membantu karyawan memahami bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab dan keterlibatan lebih dalam.

Menurut Bass (Hidayah, 2025) Pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik utama, yaitu : 1) Berpikir Visioner: Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas mengenai masa depan dan mampu mengomunikasikannya secara persuasif kepada para pengikutnya. Kemampuan ini membantu menciptakan tujuan bersama di dalam tim. 2) Motivasi Inspiratif: Mereka membangkitkan semangat dan optimisme dalam tim dengan menanamkan keyakinan akan peluang di masa depan. Pemimpin ini mendorong anggota tim untuk menghadapi tantangan dan berupaya mencapai keunggulan. 3) Stimulasi Intelektual: Dengan mendorong pemikiran kritis dan inovatif, pemimpin transformasional menantang asumsi yang ada serta menginspirasi pencarian solusi baru. Mereka menciptakan lingkungan yang aman bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide mereka tanpa rasa takut akan kritik. 4) Pertimbangan Individual: Pemimpin ini memahami bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dan aspirasi yang berbeda. Mereka memberikan perhatian yang disesuaikan dengan bakat masing-masing anggota, dan menyesuaikan bantuan untuk membantu orang mencapai tujuan mereka (Yusup & Maulani, 2023).

Kinerja

Kinerja merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peran yang dijalankan dalam perusahaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaannya, tetapi juga menunjukkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan menjadi elemen yang sangat krusial karena secara langsung memengaruhi produktivitas, efisiensi operasional, dan keberhasilan strategi bisnis yang dijalankan (Afandi & Bahri, 2020).

Menurut Edison (2017:193) (Pratama et al., 2020) Untuk menilai kinerja karyawan secara menyeluruh, terdapat beberapa dimensi utama yang dijadikan tolak ukur. Pertama, target yaitu indikator yang mengukur sejauh mana karyawan mampu memenuhi jumlah barang, volume pekerjaan, atau pendapatan yang dihasilkan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Target memberikan gambaran kuantitatif mengenai capaian kerja. Kedua, kualitas yang menjadi faktor penting dalam menjaga kepuasan pelanggan, karena kualitas hasil kerja mencerminkan keunggulan dan profesionalisme, serta menjadi kekuatan utama dalam mempertahankan daya saing perusahaan di pasar. Ketiga, waktu penyelesaian yang menekankan pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas serta kepastian dalam penyerahan pekerjaan. Ketiga dimensi ini yaitu target, kualitas, dan waktu berfungsi sebagai acuan utama dalam menilai efektivitas, efisiensi, dan kontribusi kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja organisasi mencerminkan tingkat keberhasilan suatu entitas dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Konsep ini meliputi berbagai aspek yang menunjukkan efisiensi, efektivitas, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal yang terus berkembang. Salah satu aspek utama dalam menilai kinerja organisasi adalah kinerja keuangan, yang mencakup indikator seperti pendapatan, laba bersih, dan tingkat pengembalian investasi (Halimahturrafiah et al., 2022) dalam (Hadiyatno, 2024)

Era Digitalisasi

Revolusi industri 4.0 dapat diartikan sebagai era industri yang mengintegrasikan teknologi otomatisasi dengan teknologi siber. Konsep ini mencerminkan tren dalam otomatisasi serta pertukaran data dalam sektor manufaktur (Effendi & Aslami, 2023). Herman dkk. (2015) dalam (Purba et al., 2021) menyebut industri 4.0 sebagai era industri digital di mana seluruh komponen industri saling berkolaborasi dan berkomunikasi secara real-time dengan pemanfaatan teknologi informasi seperti IoT, IoS, dan CPS untuk menciptakan inovasi serta optimalisasi yang lebih efisien.

Era digital adalah periode di mana terjadi kemajuan pesat yang berfokus pada teknologi digital. Era ini ditandai dengan kemudahan dan kecepatan akses untuk memperoleh informasi. Perkembangan teknologi yang begitu cepat membawa perubahan signifikan di berbagai bidang. Menurut Ilyas & Hartono 2023 dalam (Saptarianto et al., 2024), digitalisasi bertujuan untuk mempermudah pelaksanaan aktivitas dan pekerjaan sehari-hari, seperti dalam sektor perdagangan, pendidikan, dan kesehatan. Dalam era digital, kemajuan bisnis juga harus menyesuaikan diri agar dapat berkembang dengan optimal dan mencapai keuntungan maksimal.

Digitalisasi atau transformasi digital merupakan proses perubahan mendasar yang terjadi dalam organisasi sebagai akibat dari pemanfaatan teknologi digital. Perubahan ini mencakup berbagai aspek penting, seperti model bisnis perusahaan, pengembangan produk, proses operasional, serta struktur dan budaya organisasi. Transformasi digital bukan sekadar implementasi teknologi, melainkan upaya strategis untuk menciptakan nilai baru, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat daya saing melalui inovasi teknologi. Dalam konteks ini, teknologi digital menjadi katalis utama dalam mempercepat perubahan dan mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berkembang. Menurut (Putri & Hariyanti, 2022) dalam (Anjani, 2023)

strategi transformasi digital memiliki perspektif dan tujuan yang bervariasi tergantung pada arah strategis masing-masing organisasi. Jika ditinjau dari sudut pandang yang bisnis-sentris, strategi ini berfokus pada transformasi produk, proses, dan elemen organisasi sebagai respons terhadap kemajuan teknologi terbaru. Dengan demikian, transformasi digital menjadi landasan penting bagi perusahaan untuk berinovasi secara berkelanjutan dan membentuk ulang cara mereka menciptakan dan mengantarkan nilai kepada pelanggan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan bersifat deskriptif dengan tujuan memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional di minimarket Isana memengaruhi kinerja pada era digitalisasi. Menurut Creswell Penelitian kualitatif merupakan proses penyelidikan suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan menggunakan analisis dengan pendekatan induktif, fokus utama dalam penelitian kualitatif adalah pada proses dan makna. Pendekatan kualitatif mempertanyakan alasan di balik fenomena tersebut. Tujuan penelitian kualitatif adalah memahami masalah sosial berdasarkan kondisi nyata yang holistik, kompleks, dan rinci, serta menyusun teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta (Murdiyanto, 2020).

Data dikumpulkan melalui metode wawancara semi-terstruktur. Wawancara merupakan bentuk interaksi antara dua pihak atau lebih yang dapat dilakukan secara langsung, di mana satu pihak bertindak sebagai pewawancara (interviewer) dan pihak lainnya sebagai narasumber (interviewee) dengan tujuan tertentu, seperti memperoleh informasi atau mengumpulkan data. Dalam prosesnya, pewawancara mengajukan sejumlah pertanyaan kepada narasumber guna

mendapatkan jawaban yang dibutuhkan (Fadhallah, 2020) dalam (Rahmawati et al., 2024). Sampel dalam penelitian ini terdiri atas dua orang yaitu (VS) sebagai leader dan (NM) selaku karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja

Kepemimpinan transformasional di minimarket Isana kawal berperan penting dalam Upaya peningkatan kinerja dan adaptasi terhadap perubahan di era digital. Gaya kepemimpinan yang visioner berfokus pada pemberdayaan karyawan dengan cara memberikan arahan, inspirasi, serta dorongan untuk terus berkembang menjadi salah satu pendekatan yang efektif dalam mendorong inovasi dan semangat kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pemimpin transformasional di Isana melakukan beberapa strategi seperti memotivasi karyawan, mengadakan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan komunikasi yang terbuka. Tak hanya itu pemimpin juga memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja.

1. Motivasi dan Penghargaan kepada Karyawan

Pemimpin di Minimarket Isana sangat memahami pentingnya memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Strategi yang dilakukan Pemimpin minimarket Isana dalam usaha meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan cara menerapkan sistem penghargaan berdasarkan performanya. Jika penjualan naik atau target tercapai, pemimpin memberikan tambahan gaji

atau juga bonus produk dari Isana sendiri. Pemimpin juga memberikan reward kecil kayak voucher belanja di toko untuk karyawan yang rajin dan disiplin. Tak hanya itu pemimpin di isana juga berperan sebagai inspirator karena ia memberikan contoh kepada karyawan untuk terus beradaptasi terhadap perubahan.

2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu strategi utama yang diterapkan oleh pemimpin di Minimarket Isana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Pemimpin Minimarket Isana secara rutin mengadakan pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, seperti penggunaan teknologi kasir, strategi pemasaran digital, serta pelayanan pelanggan yang optimal. Pelatihan juga diberikan terkait pengelolaan stok berbasis digital agar karyawan lebih memahami sistem inventaris modern. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, karyawan tidak hanya memiliki keterampilan yang lebih baik tetapi juga mendapatkan peluang untuk berkariier diluar. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang positif. Pemimpin di Minimarket Isana memprioritaskan penciptaan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Pemimpin di Minimarket Isana membangun budaya kerja yang positif dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan inovasi. Dengan komunikasi yang

terbuka, karyawan merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja tim. Lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa dihargai dalam organisasi.

Komunikasi yang efektif menjadi salah satu pilar utama dalam kepemimpinan transformasional di Minimarket Isana. Untuk memastikan koordinasi yang baik, grup WhatsApp digunakan sebagai media komunikasi utama antara leader dan karyawan. Informasi penting dan perubahan aturan disampaikan melalui platform ini agar dapat segera diketahui dan diterapkan oleh karyawan. Selain komunikasi digital, pertemuan rutin juga diadakan setiap minggu untuk mengevaluasi perkembangan bisnis serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan saran dan kritik. Dengan komunikasi yang terbuka, pemimpin dapat memahami kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi karyawan, sehingga solusi yang tepat dapat segera diterapkan.

Peran penerapan kepemimpinan Transformasional dalam menghadapi era digital

Di era digital, pemanfaatan teknologi menjadi salah satu pilar utama dalam meningkatkan efisiensi operasional. Minimarket Isana secara aktif memanfaatkan berbagai teknologi digital untuk mendukung kegiatan operasional mereka. Implementasi sistem kasir digital memungkinkan transaksi yang lebih cepat dan akurat, mengurangi risiko kesalahan input manual, serta memberikan kemudahan bagi pelanggan dalam berbelanja. Pemanfaatan barcode scanner membantu pencatatan stok yang lebih efisien dan real-time, sehingga pemantauan persediaan barang dapat dilakukan dengan lebih mudah. Pemimpin juga secara aktif mendorong penggunaan pembayaran

digital seperti e-wallet untuk memberikan kemudahan bagi pelanggan. Dengan adanya metode pembayaran yang lebih fleksibel, pelanggan tidak perlu lagi bergantung pada uang tunai, yang dapat mempercepat proses transaksi. Selain itu, analisis data penjualan juga digunakan untuk mengidentifikasi produk yang paling diminati dan strategi promosi mana yang lebih efektif.

Pemimpin minimarket memiliki tujuan masa depan yang berfokus pada keberlanjutan bisnis, peningkatan kualitas layanan, dan daya saing di era digital. Untuk memastikan bisnis yang berkelanjutan, Isana mulai beralih ke produk yang lebih ramah lingkungan serta menerapkan operasional yang lebih efisien, seperti mengurangi penggunaan plastik dan mengoptimalkan konsumsi energi di toko. Selain itu, Isana berkomitmen untuk tidak hanya mengejar keuntungan finansial, tetapi juga memberikan dampak positif bagi lingkungan dan komunitas sekitar. Dalam meningkatkan pengalaman pelanggan, Isana berupaya menciptakan suasana belanja yang nyaman serta memberikan pelatihan kepada karyawan agar lebih responsif dan sigap dalam melayani pelanggan. Masukan dari pelanggan juga dijadikan bahan evaluasi guna terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas layanan.

Di era digital yang semakin berkembang, Isana semakin aktif memanfaatkan media sosial sebagai sarana pemasaran dan promosi, baik untuk menjangkau pelanggan baru maupun mempertahankan loyalitas pelanggan yang sudah ada. Salah satu strategi yang diterapkan adalah sistem poin loyalitas, di mana pelanggan setia dapat mengumpulkan poin setiap kali berbelanja dan menukarkannya dengan berbagai keuntungan, seperti diskon, produk gratis, atau hadiah menarik lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Anggraeni, Quintania, dan Pratomo (2024) yang menegaskan pentingnya kepemimpinan

transformasional di era 4.0 dalam meningkatkan manajemen kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang mampu membangun komunikasi efektif, memberdayakan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Pemimpin yang visioner dan inspiratif berperan dalam menumbuhkan motivasi kerja dan inisiatif karyawan melalui penguatan nilai-nilai organisasi. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Hadiyatno (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui penciptaan budaya kerja yang dinamis, peningkatan efisiensi operasional, dan penguatan inovasi, khususnya dalam konteks industri manufaktur.

Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional bersifat lintas sektor dan adaptif, serta relevan diterapkan di berbagai lingkungan kerja, termasuk pada sektor ritel seperti Minimarket Isana yang mengintegrasikan pelatihan, pemanfaatan teknologi digital, dan sistem penghargaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional di Minimarket Isana berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi yang berorientasi pada motivasi, pengembangan keterampilan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin memberikan arahan dan inspirasi kepada karyawan dengan menerapkan sistem penghargaan berbasis performa, seperti bonus dan insentif, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, pelatihan rutin yang mencakup teknologi kasir, strategi pemasaran digital, dan manajemen stok berbasis digital meningkatkan keterampilan

karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien. Komunikasi terbuka, baik melalui platform digital seperti WhatsApp maupun pertemuan rutin, juga berperan dalam menjaga koordinasi serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan. Dengan pendekatan ini, pemimpin tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

Dalam menghadapi perubahan di era digital, kepemimpinan transformasional di Minimarket Isana membantu organisasi beradaptasi dengan teknologi dan tren pasar yang terus berkembang. Pemanfaatan sistem kasir digital, barcode scanner, serta metode pembayaran elektronik meningkatkan efisiensi operasional dan kenyamanan pelanggan. Selain itu, analisis data penjualan digunakan untuk mengidentifikasi strategi pemasaran yang lebih efektif. Dalam upaya memperkuat daya saing, Isana juga aktif memanfaatkan media sosial untuk promosi serta menerapkan sistem poin loyalitas guna mempertahankan pelanggan. Komitmen terhadap keberlanjutan bisnis terlihat dari penerapan praktik ramah lingkungan dan peningkatan kualitas layanan. Dengan langkah-langkah ini, pemimpin di Isana tidak hanya memastikan kelangsungan bisnis tetapi juga mendorong inovasi yang relevan dengan kebutuhan pasar di era digital.

Saran

Selain berfokus pada pelatihan seperti terkait teknologi kasir dan pemasaran digital, Pemimpin isana mungkin bisa memberikan pelatihan soft skills, seperti kepemimpinan, dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh. Pemimpin di Isana mungkin juga bisa mengembangkan sistem belanja secara online, agar lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5044>
- Anggraeni, D., Quintania, M., & Pratomo, W. B. (2024). Kepemimpinan Transformasional Di Era 4.0 Dalam Upaya Meningkatkan Manajemen Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 63–70. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V14i1.1328>
- Anjani, R. W. (2023). Implementasi Digital Marketing Dalam Mengembangkan Strategi Bisnis Digital Di Era Transformasi Digital. *Interdisiplin: Journal Of Qualitative And Quantitative Research*, 1(1), 29–40. <https://doi.org/10.61166/Interdisiplin.V1i1.4>
- Balasuriya, B. L. L. A., & Perera, G. D. N. (2021). The Impact Of Transformational Leadership On Employee Performance: The Mediating Role Of Employee Engagement In Selected Porcelain Manufacturing Companies In Sri Lanka. *Vidyodaya Journal Of Management*, 7(2), 1–16. <https://doi.org/10.31357/Vjm.V7iii.5093>
- Effendi, M. F., & Aslami, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Perubahan Organisasi Pada Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Of Management And Social Sciences*, 1(2), 59–63. <https://doi.org/10.59031/Jmsc.V1i2.141>
- Hadiyatno, D. (2024). Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi :

- Studi Kasus Pada Industri Manufaktur. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2, 45–57. <https://Journal.Banjaresepacific.Com/Index.Php/Jimr>
- Saptarianto, H., Deviani, S., Anah, S. I., & Noviyanti, I. (2024). Menghadapi Tantangan Era Digital, Strategi Integrasi Media Sosial, Literasi Digital Dan Inovasi Bisnis. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 128–139. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i3.955>
- Mahmud, Shoalihin, & Hayat, N. (2023). Effects Of Transformational Leadership On Employee Performance In Business Organizations: A Systematic Literature Review. *Bijmt: Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 3(2), 10–22. <http://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/bijmtmainjournalink>:<http://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php>
- Murdiyanto, E. (2020). *Penelitian Kualitatif* (Pertama, Vol. 158). Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat Upn "Veteran" Yogyakarta Press.
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti. (2021). Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya. *Jpsb*, 9(2), 91–98.
- Rahmawati, A., Halimah, N., Karmawan, & Setiawan, A. Agus. (2024). Optimalisasi Teknik Wawancara Dalam Penelitian Field Research Melalui Pelatihan Berbasis Participatory Action Research Pada Mahasiswa Lapas Pemuda Kelas Iia Tangerang. *Jurnal Abdimas Prakasa Dakara*, 135–142.
- Rehardiningtyas, D. A., & Almubaroq, H. Z. (2022). Transformational Leadership In Military Organization To Supporting National Defense Capability In Era Of Industrial Revolution 4.0. *Jess (Journal Of Education On Social Science)*, 5(2), 177. <https://doi.org/10.24036/Jess.V5i2.384>
- Setiawan, P. A. (2023). The Influence Of Transformational Leadership And Lecturer Motivation On Lecturer Performance Through Tacit Knowledge Sharing At The Institut Sains Dan Teknologi Terpadu Surabaya. *Journal Of Social Research*, 2(11), 3836–3849. <http://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr>
- Shafariah, H., Asril, A., & Agoestyowati, R. (2024). Leadership Transformation In The Digital Age: Implications For Employee Performance And Engagement In Modern Organizations. *International Journal Of Management Science And Information Technology*, 4(2), 482–491. <https://doi.org/10.35870/Ijmsit.V4i2.3372>
- Shang, J. (2023). Transformational Leadership Influences Employee Performance: A Review And Directions For Future Research. *Highlights In Business, Economics And Management*, 10, 291–312. <https://doi.org/10.54097/Hbem.V10i.8113>
- Turyadi, I., Zulkifli, Tawil, M. R., Ali, H., & Sadikin, A. (2023). The Role Of Digital Leadership In Organizations To Improve Employee Performance And Business Success. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 1671–1677. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/ekonomi>

Yamin, B., & Nurfadilah, M. (2024). The Influence Of Transformational Leadership, Employee Digital Competency, And Percieved Organizational Support On Employee

Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Jmm17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 11(2), 1–17. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/>