



## Meneguhkan Komitmen Organisasi melalui Kepemimpinan Transformasional: Sebuah Scoping Review

**Intania Mayasari<sup>1</sup>, Yusi Yuliana<sup>2</sup>, Yuliati Achda<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Wisnuwardhana, Malang, Indonesia, [intania19@gmail.com](mailto:intania19@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Wisnuwardhana, Malang, Indonesia, [iyusyusdiana03@gmail.com](mailto:iyusyusdiana03@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Wisnuwardhana, Malang, Indonesia [achdayuliat09@gmail.com](mailto:achdayuliat09@gmail.com)

Corresponding Author: [intania19@gmail.com](mailto:intania19@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Organizational commitment is a crucial aspect in maintaining organizational sustainability and effectiveness, particularly amidst the ever-changing dynamics of the work environment. One internal factor widely studied in relation to organizational commitment is transformational leadership. This study aims to map the development of the literature on transformational leadership and organizational commitment through a scoping review approach. The method used refers to the stages of Arksey and O'Malley, including identifying research questions, searching the literature, selecting studies, extracting data, and mapping and reporting results. A total of 17 empirical articles published between 2016 and 2025 were analyzed and classified based on the research context, variables used, analysis methods, and organizational sector. The mapping results indicate that studies on transformational leadership and organizational commitment have been conducted in various sectors, such as education, healthcare, manufacturing, banking, government, and public organizations. Most studies use a quantitative approach with regression analysis techniques and combine transformational leadership with other variables, such as job satisfaction, motivation, organizational culture, and the work environment. This scoping review provides a comprehensive overview of research trends, context variations, and scope for further study development related to transformational leadership and organizational commitment.*

**Keyword:** *transformational leadership, organizational commitment, scoping review*

**Abstrak:** Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas organisasi, khususnya di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang. Salah satu faktor internal yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan komitmen organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan perkembangan literatur mengenai kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi melalui pendekatan scoping review. Metode yang digunakan mengacu pada tahapan Arksey dan O'Malley, meliputi identifikasi pertanyaan penelitian, penelusuran literatur, seleksi studi, ekstraksi data, serta pemetaan dan pelaporan hasil. Sebanyak 17 artikel empiris yang dipublikasikan pada periode 2016–2025 dianalisis dan diklasifikasikan berdasarkan konteks penelitian, variabel yang digunakan, metode analisis, serta sektor organisasi. Hasil pemetaan

menunjukkan bahwa kajian mengenai kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dilakukan pada berbagai sektor, seperti pendidikan, kesehatan, industri manufaktur, perbankan, pemerintahan, dan organisasi publik. Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi serta mengombinasikan kepemimpinan transformasional dengan variabel lain, seperti kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Scoping review ini memberikan gambaran komprehensif mengenai kecenderungan penelitian, variasi konteks, dan ruang pengembangan studi selanjutnya terkait kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

### **Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, *Scoping Review*

## **PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi (Aprinawati dkk., 2024). Tingginya komitmen pegawai akan mendorong meningkatnya motivasi, loyalitas, serta kesediaan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Swetha & Muslim, 2025). Dalam konteks perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk mampu menciptakan kondisi internal yang mampu memperkuat komitmen pegawai. Salah satu aspek yang sering dikaitkan dengan penguatan komitmen tersebut adalah gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional (Budiarto, 2025). Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam membangun hubungan positif antara pemimpin dan pegawai (Alhamidi, 2022). Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga berupaya menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan pegawai untuk mencapai potensi terbaiknya (Salsabila dkk., 2024). Melalui dimensi seperti idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, kepemimpinan transformasional diyakini mampu membentuk iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi (Putri dkk., 2025).

Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Namun, temuan tersebut masih tersebar di berbagai konteks, metode, dan sektor yang berbeda sehingga memerlukan pemetaan yang lebih sistematis. Oleh karena itu, scoping review menjadi pendekatan yang tepat untuk mengidentifikasi, mensintesis, dan memetakan bukti-bukti empiris terkait peran kepemimpinan transformasional dalam membangun komitmen organisasi. Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap komitmen organisasi, tren penelitian yang berkembang, serta kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Dengan demikian, hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis sekaligus implikasi praktis bagi pengembangan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *scoping review* untuk memetakan perkembangan literatur mengenai peran kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran luas mengenai tren penelitian, karakteristik studi, serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang masih perlu diteliti lebih lanjut. Proses *scoping review* dilakukan dengan mengikuti panduan dari Arksey & Malley (2005) yang terdiri dari lima tahapan utama, yaitu: (1) identifikasi pertanyaan penelitian, (2) identifikasi studi yang relevan, (3) seleksi studi, (4) charting data,

dan (5) penyusunan, pelaporan, serta interpretasi hasil. Strategi pencarian literatur dilakukan secara sistematis di beberapa database ilmiah seperti Google Scholar. Kata kunci pencarian yang digunakan Kepemimpinan Transformasional, atau gaya Kepemimpinan Transformasional atau Leadership atau *Leadership style* atau *Transformational leadership* dan Komitmen Organisasi atau Komitmen Organisasional atau *Organizational Commitment*.

Kriteria yang digunakan dalam proses pencarian literatur tergambar pada Tabel 1 mengenai, jangka waktu yang digunakan adalah 9 tahun, dari tahun 2016 hingga 2025. Rentang waktu 9 tahun tersebut dinilai cukup untuk menelusuri dampak Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi. Jenis publikasi yang dipilih adalah artikel empiris yang telah diterbitkan dalam bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Semua studi empiris dimasukkan dalam kriteria selama memenuhi kriteria lain yang disebutkan sebelumnya

**Tabel 1. Kriteria Inklusi**

<b>Kriteria</b>		<b>Inklusi</b>
Periode	2016-2025	9 tahun pengamatan
Jenis Bahasa	Bahasa Indonesia	Sebagian besar artikel diterbitkan dalam bahasa Indonesia
Jenis Publikasi	Artikel jurnal	Artikel empiris

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

No	Penulis Dan Identitas Jurnal	Judul	Tahun	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Rochayati, Ronnie Resdianto Masman Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan Vol. 07, No. 01, Januari 2025 : Hlm 233 – 242 ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik)	Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja	2025	X1: Pelatihan X2: Kepemimpinan Transformasional Y1: Komitmen Organisasi Y2: Komitmen Organisasi	Analisi Data : Regresi Linier Berganda Sampel : 100 Orang Yang Berprofesi Guru TK Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat	Kepemimpinan Transformasional Secara Positif Dan Signifikan Mampu Mempengaruhi Komitmen Organisasi.
2	Isa Yohannes Israel Supit Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus Sdm 2016: 351-368	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	2016	X1 : Kepemimpinan Transformasional Y1 : Komitmen Organisasional Y2 : Ocb (Organizationa l Citizenship Behavior) Z : Kepuasan Kerja	Analisis Data : Regresi Linier Berganda Sampel : Karyawan Non Medis Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado Yang Berjumlah 32 Orang	Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional
3	Friska Siburian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	2023	X1: Gaya Kepemimpina	Analisis Data : Regresi Linear	Gaya

	Jurnal Creative Agung, Vol. 13, No. 2, (2023) Oktober: 1 - 10	Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi	n X2: Gaya Kepemimpina n Transformasio nal Y : Komitmen Organisasi Z : Kompensasi	Berganda Sampel : Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan Sejumlah 63 Orang Pegawai.	Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi
4	Nila Pratiwi	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah	2023 X:Kepemimpinan Transformasional Y1: Komitmen Organisasi Y2: Niat Berpindah (Turn Over Intention)	Analisis Data : Regresi Linear Berganda Sampel : Sebanyak 172 Ka	Kepemimpinan Transformasional Secara Langsung Mampu Meningkatkan Komitmen Organisasi
5	Faldy Kurnia Asraka	Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Dasar Dan Sosial Humaniora Pada Karyawan Di Cv. Karoseri Laksana	2023 X: Kepemimpinan Transformasional Y:Komitmen Organisasi	Analisis Data: Regresi Linear Sederhana Sampel : 100 Orang Karyawan CV. Karoseri Laksana	Gaya Kepemimpinan Berkorelasi Positif Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
6	Eugene Dearuli Marissanti Tindaon & Arum Etikariena Hidayat	Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi: Peran Moderasi Budaya Organisasi	2023 Variabel X: Kepemimpinan Transformasional Variabel Y: Komitmen Organisasi Variabel Z: Budaya Organisasi	Analisis Data : Regresi Linear Berganda Sampel : 101 Karyawan Industri Perbankan Di Jakarta Organisasi Dalam Industri Perbankan	Kepemimpinan Transformasional Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Industri Perbankan
7	Ni Luh Kadek Mia Suci Artini Ni Wayan Mujiati	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional	2022 Variabel X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel X2 : Motivasi Kerja Variabel X3 : Kepuasan Kerja Variabel Y : Komitmen Organisasional	Regresi Linier Berganda Analisis Data : Sampel : 44 Orang Karyawan The Krisna Hotel Resto Dan Spa Canggu Bali	Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional
8	Nur Rahmad	Pengaruh	2022 X1	Analisis Data : Kepemimpinan	

	Hidayanto, Ignatius Soni Kurniawan  Akuntabel: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan ISSN: 0216-7743 (Print) 2528- 1135 (Online) Volume. 19 Issue 4 (2022) Pages 731-739	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi  Ekstrinsik, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Kepemimpinan Transformasional  X2 : Kepuasan Kerja X3 : Motivasi Ekstrinsik X4 : Keterlibatan Kerja Y : Komitmen Organisasional	Regresi Berganda  Sampel : Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Gunungkidul	Linear	Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisational,
9	Merlinnia Sandra Dewi, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto  Jurnal Kolaboratif Sains, Research Articles, Volume 05, Nomor 08, Agustus 2022 ISSN 2623-2022	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada CV. Alfazza Abadi)	2022  X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Budaya Organisasi X3 : Kerjasama Tim Y:Komitmen Organisasional	Analisis Data : Analisis Regresi Linier Berganda  Sampel : 50 Karyawan CV Alfazza Abadi	Analisis Data : Regresi Linier Berganda  X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Kepemimpinan Transformasional X3 : Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange	• Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kerjasama Tim Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.
10	Agus Supriyanto  SPREAD, Volume 11 (1) April 2022 ISSN: 2355- 228X <a href="#">E-Journal STIE Indonesia Banjarmasin</a>	Komitmen Organisasi: Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange	2022  X1 : Kepemimpinan Transformasional X2: Kepemimpinan Transaksional Y : Komitmen Organisasi	Analisis Data : Regresi Linier Berganda  Sampel : 157 Pegawai Di Perguruan Tinggi Swasta Di Karesidenan Surakarta	Analisis Data : Regresi Linier Berganda  X1 : Kepemimpinan Transformasional X2: Kepemimpinan Transaksional Y : Komitmen Organisasi	• Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Pada Komitmen Organisasi
11	Pristi Azizah Triyani , Muhammad Ilmi Hatta  Jurnal Fokus Manajemen Dan Binis, Vol. 4 No. 1 Periode Januari – April 2022 ISSN CETAK: 2656-3576 ISSN ONLINE: 2686- 1666	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru	2022  X1 : Kepemimpinan Transformasional X2: Kepemimpinan Transaksional Y : Komitmen Organisasi	Analisis Data : Regresi Linier Berganda  Sampel : Guru SMAN 1 Cicalengka	Analisis Data : Regresi Linier Berganda  X1 : Kepemimpinan Transformasional X2: Kepemimpinan Transaksional Y : Komitmen Organisasi	• Kepemimpinan Transformasional Memiliki Pengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi
12	Alvia Santoni, Gampo Heryono, Sudirman, Endri	<i>Effect Of Leadership And Work Environment</i>	2021  X1: Leadership	Analisis Data : Regresi Linear Berganda	Analisis Data : Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, Vol. 7 No. 3, September 2021	<i>On Organizational Commitment: Mediating Role Of Job Satisfaction</i>	X2: Work Environment Y: Organizational Commitment Z: Job Satisfaction	Sampel : 207 Karyawan PT.Pupuk Kaltim	Memengaruhi Kepuasan Kerja. Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Secara Tidak Langsung Memengaruhi Komitmen Organisasi Melalui Mediasi Kepuasan Kerja.
13 Marissa Yuliani (JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Volume 16 No. 1 Juni 2021	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT. Akindo Karya Gemilang)	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Kepemimpinan Transaksional X3 : Etoskerja Y : Komitmen Organisasi	Analisis Data : Analisis Regresi Linear Berganda Sampel : PT. Akindo Karya Gemilang	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi
14 Bissane Harb, Boutheina Hachem, And Hassan Hamdan Journal Problems And Perspectives In Management, 18(4), 319-333, 2020	<i>Public Servants' Perception Of Leadership Style And Its Impact On Organizational Commitment</i>	X : Leadership Style Y : Organizational Commitment	Analisis Data : Analisis Regresi Linier Sampel : 132 Karyawan Di Perusahaan Administrasi Public Di Lebanon	Gaya Kepemimpinan (Transformasional Dan Transaksional) Memiliki Korelasi Positif Dengan Komitmen Organisasi
15 Indra, Lena Farida JOM FISIP Vol. 3 No.2 - Oktober 2016	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru	X : Kepemimpinan Transformasional Y : Komitmen Organisasi	Analisis Data : Regresi Linier Sederhana Sampel : 41 Karyawan Kantor Cabang BRI Tuanku Tambusai Pekanbaru	Variabel Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Komitmen Kerja
16 Choi Sang Long, Lim Zhi Yong & Tan Wee Chuen International Journal Of Management, Accounting And Economics Vol. 3, No. 10, October, 2016 ISSN 2383-2126 (Online)	<i>Analysis Of The Relationship Between Leadership Styles And Affective Organizational Commitment</i>	X1: Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Gaya Kepemimpinan Transaksional Y: Komitmen Organisasional Afektif	Analisis Data : Regresi Linear Berganda Sampel : 40 Pegawai Di 3 Perusahaan Elektronik Dan Furnitur Johor	Gaya Kepemimpinan Transformasional Memiliki Hubungan Yang Kuat Dan Signifikan Secara Positif Dengan Komitmen Organisational Afektif.

17	I Putu Agus Ardi Tirtaputra, Ida Bagus Ketut Surya  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016: 2080-2107 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada UPT Kesmas Sukawati II	2016	X1 : Kepemimpinan n Transformasio nal	Analisis Data : Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan Transformasional Secara Signifikan Positif Sampel : 65 Pegawai Di X2 : Kepuasan Kerja	Analisis Data : Linear Berganda	Kepemimpinan Transformasional Secara Signifikan Positif Mempengaruhi Komitmen Organisasional Sukawati II
----	--	--	------	--	---	---	---------------------------------------	---

## Pembahasan

Pemetaan terhadap 17 artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dilakukan dalam berbagai konteks dan kerangka kajian yang cukup luas. Artikel oleh Rochayati & Masman (2025) menempatkan kepemimpinan transformasional bersama pelatihan dan kepuasan kerja dalam konteks guru TK, menggambarkan bahwa studi tentang topik ini sering dikaitkan dengan lingkungan pendidikan. Pada artikel Supit (2016) mengkaji kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, serta organizational citizenship behavior yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit, menunjukkan pergeseran fokus ke sektor layanan kesehatan. Artikel oleh Siburian (2023) melihat peran kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kompensasi sebagai variabel moderasi dalam lingkungan perguruan tinggi kesehatan, menegaskan bahwa dinamika kepemimpinan sering dikaitkan dengan sistem imbal jasa.

Penelitian berikutnya oleh Pratiwi et al. (2023) menempatkan kepemimpinan transformasional dalam industri konstruksi syariah, dengan tambahan variabel niat berpindah kerja, memperlihatkan bahwa isu retensi karyawan juga menjadi bagian dari kajian. Pada sektor manufaktur, studi oleh Asraka (2023) mengeksplorasi kepemimpinan transformasional pada karyawan perusahaan karoseri, sementara Tindaon (2023) menggabungkan kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di industri perbankan. Artikel oleh Artini & Mujiati (2022) mengkaji kepemimpinan transformasional bersama motivasi dan kepuasan kerja dalam sektor perhotelan, menunjukkan variasi konteks layanan yang lebih luas.

Artikel oleh Rahmad & Kurniawan (2022) menggabungkan kepemimpinan transformasional dengan motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja pada pegawai instansi pemerintah daerah, sementara artikel oleh Dewi et al. (2022) menambahkan variabel budaya organisasi dan kerja sama tim pada perusahaan CV di sektor perdagangan. Sektor pendidikan tinggi kembali muncul dalam artikel yang ditulis oleh Supriyanto (2022) yang membandingkan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan moderasi leader-member exchange. Penelitian serupa pada sektor pendidikan juga muncul dalam artikel oleh Triyani & Hatta (2022), yang menyoroti kepemimpinan transformasional pada guru SMAN.

Artikel selanjutnya oleh Santoni et al. (2021) menambahkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel terkait dalam organisasi industri pupuk, menggambarkan lingkungan perusahaan besar. Selanjutnya, artikel oleh Yuliani et al. (2021) melibatkan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan etos kerja dalam organisasi konstruksi, menunjukkan kombinasi variabel yang lebih kompleks. Studi oleh Harb et al. (2020) dari Lebanon memperluas cakupan geografis dengan membahas persepsi pegawai publik terhadap gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, menandakan bahwa isu kepemimpinan transformasional juga menjadi perhatian global. Pada artikel oleh Indra &

Farida (2016) menempatkan kepemimpinan transformasional dalam konteks perbankan swasta di Pekanbaru. Artikel oleh Long et al. (2016) mengkaji gaya kepemimpinan transformasional serta transaksional pada komitmen afektif di Malaysia, menambah variasi pada konteks internasional. Terakhir, artikel ketujuh belas oleh Tirtaputra dan Surya melihat peran kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dalam organisasi layanan kesehatan di Bali.

Secara keseluruhan, seluruh artikel tersebut memperlihatkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tidak hanya berfokus pada hubungan langsung antar-variabel, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kerja sama tim, dan etos kerja. Keragaman ini menunjukkan bahwa kajian mengenai kepemimpinan transformasional berada pada lanskap penelitian yang luas, mencakup berbagai sektor dan menggunakan pendekatan analitis yang relatif seragam, yaitu regresi. Variasi konteks mulai dari sekolah, rumah sakit, hotel, pemerintahan, perbankan, industri manufaktur, hingga organisasi publik internasional memperkuat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan topik yang relevan dan terus berkembang. Pemetaan literatur ini memberikan gambaran komprehensif bahwa dinamika kepemimpinan dan komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak aspek internal organisasi dan belum dapat dipisahkan dari elemen-elemen psikologis serta struktural yang ada dalam masing-masing lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pemetaan terhadap tujuh belas artikel yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa kajian mengenai kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki cakupan yang luas dan relevansi yang tinggi dalam berbagai sektor organisasi. Beragamnya konteks penelitian—mulai dari pendidikan, kesehatan, industri manufaktur, perbankan, pemerintahan, hingga organisasi publik internasional—menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dipandang sebagai elemen penting dalam memahami dinamika perilaku kerja dan faktor internal yang membentuk komitmen karyawan. Literatur yang dikaji memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berdiri sendiri, melainkan sering dikaji bersama variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kerja sama tim, kompensasi, serta gaya kepemimpinan lain. Konsistensi penggunaan pendekatan kuantitatif dan metode regresi juga menggambarkan kecenderungan penelitian untuk melihat hubungan antarvariabel secara empiris dan terukur. Secara keseluruhan, scoping review ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional menjadi topik yang signifikan dalam studi manajemen dan perilaku organisasi karena keterkaitannya dengan berbagai aspek psikologis dan struktural di tempat kerja. Pemetaan yang dilakukan memberikan gambaran menyeluruh bahwa kajian ini terus berkembang dan membuka peluang penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi pendekatan, konteks, dan variabel-variabel baru yang dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana organisasi dapat membangun komitmen karyawan secara lebih efektif.

## REFERENSI

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52–62. <https://doi.org/10.56721/jisdm.v1i1.69>
- Aprinawati, Zulfri, A., Chintia, C., Fonataba, P. W., Rahma, Z., & Khaira, I. (2024). Peran Komitmen dalam Membangun Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Masharif Al-Syariah*, 9(4). <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.24215>

- Arksey, H., & Malley, L. O. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Artini, N. L. K. M. S., & Mujiati, N. W. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 58–66.
- Asraka, F. K. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di CV. Karoseri Laksana. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 2(8), 1183–1194. <https://doi.org/10.53625/jpdsh.v2i8.5957>
- Budiarto, I. D. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional melalui Manajemen SDM dalam Penguanan Ekonomi Perbankan Syariah. *Idarotuna : Journal of Administrative Science*, 5(2), 278–290. <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5i2.121>
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8). <https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2702>
- Harb, B., Hachem, B., & Gholipour, H. F. (2020). Public servants' perception of leadership style and its impact on organizational commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 319–333. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.26](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.26)
- Indra, Y., & Farida, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(2).
- Long, C. S., Yong, L. Z., & Chuen, T. W. (2016). Analysis of the Relationship between Leadership Styles and Affective Organizational Commitment. *Journal of Management, Accounting & Economics*, 3(10).
- Pratiwi, N., Fatoni, M. A., & Asbullah, M. (2023). Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 545–559. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.969>
- Putri, A. D. E., Windari, A. J., Hanifa, N., Kartika, H. A., & Kencana, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*. <https://doi.org/10.20527/jpp.v7i1.15268>
- Rahmad, H. N., & Kurniawan, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(4), 731–739.
- Rochayati, & Masman, R. R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 233–242. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.32998>
- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 727–739. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6392>
- Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, & Endri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(3). <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.796>
- Siburian, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Creative Agung*, 13(2), 1–10. <http://dx.doi.org/10.46930/creativeagung.v13i2.3789>

- Supit, I. Y. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 351–368.
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).
- Swetha, I. W. W., & Muslim, M. A. (2025). Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Polda Kalimantan Tengah: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(1). <http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v11i1.2494>
- Tindaon, E. D. M. (2023). Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi: Peran Moderasi Budaya Organisasi. *Jurnal Diversita*, 9(1), 40–50. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.7222>
- Tirtaputra, I. P. A. A., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada UPT Kesmas Sukawati II. *E-Jurnal Manajemen*, 5(4).
- Triyani, P. A., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada Guru. *Bandung Conference Series: Psychology Scienc*, 2(1), 174–181.
- Yuliani, M., Hamzah, M. I., & Lazuardi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus PT. Akindo Karya Gemilang). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 17(1), 26–35.